

GESTORES EM

Pauta

Maio/Junho 2017 | Edição: 15

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA:



AGECEF/SP

FILIADA À:



FENAG

Precisamos falar sobre DIVERSIDADE

Nesta edição o nosso enfoque foi para a importância da diversidade no âmbito organizacional. A CAIXA participou no mês de maio, da Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, coordenada pelo Instituto Ethos. Para aprofundar a discussão, entrevistamos o Gerente Nacional de Negociação e Relacionamento com o Empregado, Átila Prata e a Consultora da Matriz, Márcia Maria de Sá Miranda.

E MAIS...

Consultamos o jornalista, professor universitário e militante do movimento negro, Juarez Tadeu de Paula Xavier sobre como ter uma atuação de forma efetiva, na promoção da equidade étnico-racial nas organizações a nível nacional!

EXCLUSIVO CORED!

Entrevistamos a Corregedora, dra Girlana Granja Peixoto, para explanar questões que permeiam as políticas internas da Empresa.

➤ Veja na página 5

➤ Veja na página 6



INICIATIVAS QUE PARA PROMOVER A IGUALDADE: VAMOS FAZER ESSA DIFERENÇA?

Nesta edição dos “Gestores em Pauta!”, abordamos temas de grande relevância, não somente para o Movimento Gerencial, mas para toda a sociedade. Na reportagem de capa, humana e social, falamos sobre a Diversidade nas Organizações Corporativas, com dados estatísticos e questões que vivenciamos diariamente, em todas as esferas de interação e com reflexos dentro de nossa Instituição.

Através de entrevistas, apresentamos informações e aprofundamos nossos conhecimentos sobre as ações da CAIXA, bem como o seu posicionamento perante a Diversidade Racial/Étnica, em especial nas funções gerenciais. Conversamos com o Gerente Nacional Negociação e Relacionamento com o Empregado, Átila Prata e com a Consultora da Matriz, Márcia Maria de Sá

Miranda. Para enriquecer ainda mais o debate, consultamos o jornalista, professor universitário e militante do Movimento Negro, Juarez Tadeu de Paula Xavier.

Confira ainda a entrevista exclusiva com a corregedora da CAIXA, Dra Girlana Granja Peixoto Moreira. Dentre as questões que permearam a nossa pauta destacamos o trabalho da CORED e os procedimentos para denunciar eventuais assédios. A entrevistada também elucidou dúvidas muito frequentes como o termo de sigilo e respaldo aos denunciantes, no caso de possíveis retaliações. É de suma importância a leitura e divulgação destes temas, assim como conhecer também a Cartilha sobre Assédio Moral, disponível em nossa Intranet.

Estamos começando um novo semestre, repleto de novidades, onde resiliência, crença, perseverança e otimismo serão primordiais para nosso costumeiro êxito.

E mais uma ênfase: precisamos estar juntos e unidos, para sermos cada vez mais fortes e respeitados!

Ed Marcos Saba
Presidente da AGECEF/SP

ESPECIAL GESTORES

COMO VOCÊ TEM SUPERADO OS DESAFIOS DA CAMPANHA DAS CONTAS INATIVAS DO FGTS?

Na edição passada, “Gestores em Pauta!” perguntou aos entrevistados quais eram suas estratégias para superar os desafios da campanha das contas inativas do FGTS, com o objetivo de mostrar a capacidade de trabalho dos gestores da CAIXA. Considerando a continuidade da exitosa

campanha, a redação lançou novamente a pergunta. Desta vez, conversamos com a gestora Graziela Lourenço de Alencar Bittencourt Gama, da SR Penha, umas das áreas com maior fluxo de clientes, que torna a empreitada ainda mais desafiante.



COALIZAÇÃO E SUPORTE À EQUIPE

Ser gestor da CAIXA é ser constantemente desafiado e, com a campanha das contas inativas do FGTS, não foi diferente. Quando começamos a ver as notícias na imprensa ficamos apreensivos quanto ao volume de atendimento que teríamos de realizar, por se tratar de uma Agência de pequeno porte, localizada em uma região carente da zona leste de São Paulo. Entretanto, ao recebermos as informações oficiais da CAIXA referentes às medidas que estavam sendo tomadas para agilizar o atendimento à demanda. Conseguimos controlar a expectativa e estruturar a Agência para tal. Em nossa Unidade, sempre prezamos pelo atendimento satisfatório e completo para que o cliente não necessite retornar diversas vezes, e temos alcançado o objetivo. Ao entender o empenho da Empresa em nos dar ferramentas para melhor atender os trabalhadores, pudemos avistar todas as oportunidades que

estariam passando por nossas mesas neste período. Estamos alcançando resultados positivos, principalmente na captação em poupança. Entendo que a união e o apoio à equipe são os principais diferenciais para que mantenhamos a mesma qualidade de atendimento durante toda a campanha. Desde o início do calendário, realizamos cerca de 7 mil atendimentos. Hoje, ao ver que estamos na metade do desafio, recebendo pessoas com as mais diversas realidades e necessidades, inclusive básicas, nos sentimos satisfeitos e realizados por fazer parte de um trabalho tão importante para a sociedade e para o Brasil.



Graziela Lourenço de Alencar Bittencourt Gama,
Gerente Geral da Agência Jardim Tietê/SP – SR Penha.





DIVERSIDADE É TEMA DE DESTAQUE NA CAIXA

A CAIXA divulgou, através de suas mídias, matéria sobre a participação da Empresa na “Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero”, coordenada pelo Instituto Ethos. O ensejo - que congregou empresas nacionais e internacionais, além de especialistas em diversidade, organizações da sociedade civil e poder público - propiciou amplo debate e o compartilhamento de experiências visando implementação de políticas públicas e práticas corporativas da inclusão, superando, desta forma, a discriminação de gênero e raça nas organizações.

A CAIXA apresentou duas medidas de combate às desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho, desenvolvidas junto a especialistas do CEERT-Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades e com parceria do Instituto Ethos.

Pela relevância do tema e engajamento da AGECEF/SP na causa, decidimos abrir espaço para aprofundar o debate a partir das muitas questões levantadas, sobretudo, pelos Gestores, a fim de elucidar pontos que envolvem diretamente os profissionais atuantes nas áreas de liderança. Confira a entrevista especial com Átila Prata, Gerente Nacional de Negociação e Relacionamento com o Empregado e a Consultora Márcia Maria de Sá Miranda, resultou nesta reportagem.



Que avanços identificamos na CAIXA quanto ao estímulo de práticas de gestão que propiciem a igualdade de oportunidades à liderança na Empresa?

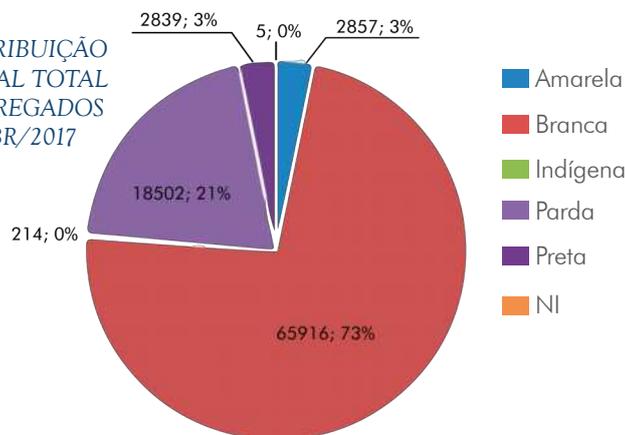
Trabalhamos a diversidade, sistematicamente, há 12 anos. O Programa CAIXA de Diversidade envolve empregados de todos os níveis hierárquicos, nas temáticas: gênero, raça/cor e etnia, pessoa com deficiência, gerações, orientação sexual e identidade de gênero, temas transversais nas empresas, sociedade e principalmente no Governo Federal. O envolvimento e apoio das lideranças às iniciativas fortalecem o aprimoramento da relação com todos os empregados e cadeia de valor, evidenciando que temos vocação histórica à inclusão social. Outro ponto é a área especializada que gere o processo, assegurando a perenidade das estratégias, independente das mudanças no mundo empresarial. Além disso, os grupos afins, as Comissões Regionais de Diversidade, que atuam alinhadas às estratégias nacionais do Programa são coordenadas pelos gestores das filiais de gestão de pessoas em 12 regiões do país.

Quais os atuais desafios da Empresa nas ações de enfrentamento às desigualdades étnico-raciais no mercado de trabalho?

Tendências mundiais no novo contexto organizacional apontam grandes mudanças tecnológicas, comportamentais e relacionais. Logo, devemos nos preparar para administrar os desafios que possam impactar na sustentabilidade dos negócios e principalmente das relações interpessoais. O mercado necessita de aprimoramento tecnológico de processos, mas tal mudança só se faz com pessoas. Essa questão é prioritária, com planejamento estratégico, cujo um dos objetivos empresariais é: “Ser reconhecida como uma das empresas em excelência nas práticas de gestão de pessoas”.

A CAIXA possui em seu quadro de pessoas 24% de empregados que se autodeclararam pretos ou pardos.

DISTRIBUIÇÃO
RACIAL TOTAL
EMPREGADOS
ABR/2017



Os gestores das filiais de gestão de pessoas têm acesso às informações de gênero, raça e pessoa com deficiência do quadro de pessoal de forma sistêmica e tempestiva, atualizadas mensalmente.

A que se atribui tal panorama?

Como o recrutamento é por concurso público, as interferências na diversidade do quadro de pessoas ocorrem devido à identificação da sociedade para conosco. A partir da efetivação, é fundamental manter um relacionamento sustentável, promovendo o sentimento de pertencimento e vínculo, com políticas e práticas de gestão de pessoas, como a reconhecida pelo Instituto Ethos e CEERT, no lançamento da Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero: “Elaborar espaço de informações sobre gênero, raça e pessoa com deficiência, estratificados por UF, Unidades Funcionais, Negociais, Superintendências Regionais e Superintendências Executivas”.

Como a sistematização destes dados direciona as filiais de gestão de pessoas?

Em 2013, a gestão do Programa CAIXA de Diversidade propôs um sistema de informação de pessoas por região. Foram pactuadas as informações para análise e distribuição dos empregados de sua região, considerando sua diversidade. Como os programas CAIXA de Diversidade e Pró-Equidade de Gênero e Raça orientam para ações de enfrentamento à discriminação e à promoção da igualdade de oportunidades, o painel foi elaborado com foco na distribuição funcional dos empregados, segundo as categorias de diversidade Gênero, Raça/Cor e Pessoas com Deficiência. São analisados: empregados sem função gratificada, com função gratificada de nível técnico, média gerência e chefia de Unidade (inclusive dirigentes, se tiverem vínculo com a Empresa por meio de concurso público). O Painel Indicador Diversidade expõe a distribuição a todos os segmentos da Empresa: Unidades Funcionais (áreas estratégicas e meio, matriz ou filial) e Unidades Negociais (áreas fim, em especial, a rede de atendimento com Agências e postos de atendimento). Cada

filial visualiza a distribuição dos empregados de todos os segmentos vinculados a esta região, estratificados por UF, municípios e Unidade de Lotação, mantendo-se os dados totais da CAIXA para comparação. A atualização é mensal. A distribuição funcional dos empregados pode ser figurada por gênero (mulheres e homens, considerando registro cadastral de sexo); por raça/cor (amarelos, brancos, indígenas, pardos, pretos e não informado, considerando autodeclaração racial no cadastro) e por deficiência (sem deficiência, deficiência auditiva, deficiência física, deficiência múltipla, deficiência visual e reabilitado, considerando registro cadastral).

Quais as perspectivas da Empresa no aprimoramento de suas práticas para promover a inclusão e superar a discriminação de raça?

Oferecemos oportunidades iguais a empregados, de todas as etnias, gêneros, condições físicas, identidade de gênero, com processos seletivos baseados na meritocracia, compartilhando, com o empregado, a responsabilidade e o compromisso com sua carreira. Dispomos de universidade corporativa, treinamentos e diversos outros incentivos para que todos tenham oportunidades. A perspectiva é permanecermos abordando as questões de diversidade, de forma consistente, sistemática, a fim de fortalecer o vínculo e o relacionamento com os empregados.

A autodeclaração de raça/cor não é considerada por muitos empregados como uma prática de gestão com objetivo de equalizar as oportunidades dentro da CAIXA. Quais ações práticas a Empresa vem tomando para que esse equilíbrio aconteça?

Oferecer aos empregados a autodeclaração racial gera o sentimento de pertencimento e inclusão social e oportuniza a correção da imputação equivocada da informação, principalmente quando o declarante não se manifestou. Apesar de o sistema permitir a atualização pelo empregado, poucos o conhecem, por isso a necessidade de campanhas periódicas. Consideramos os parâmetros do IBGE como padrão da autodeclaração. A categoria cor ou raça é definida com as opções: branca, preta, amarela, parda ou indígena, sendo uma categoria que envolve atribuição de "identidade" e "percepção", não se controla objetivamente o que representa subjetivamente a cada um. Reconhecer a diversidade como valor organizacional significa: atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho; atender segmentos de mercado diversificados; promover a criatividade e a inovação; facilitar a resolução de problemas; desenvolver a flexibilidade organizacional; influenciar positivamente no clima organizacional, no comprometimento e identificação com o trabalho; impactar nos resultados, tornando-os mais competitivos.

Práticas de gestão de pessoas realizadas para promover o equilíbrio racial, destacamos:

✓ Publicação da Cartilha de Diversidade com roda de diálogo para debate e reflexão dos temas abordados - Gênero, Raça/Etnia, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, PcD e Geração, disponível a todos os empregados.

✓ Disponibilização de Vídeo para Gestores na Academia de Liderança, espaço da Universidade CAIXA, na modalidade Ação Educacional, na temática Raça/cor e Etnia.

✓ Seminário e oficinas CAIXA de Diversidade e Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça.

✓ Ações de endomarketing para sensibilização e reflexão a respeito dos quatro eixos temáticos do Programa CAIXA de Diversidade, por meio dos canais: jornal da CAIXA, mensagens, chat, reunião com equipes, celebrações, artigos de opinião, Portal do Empregado.

✓ Publicação de indicadores de equidade de gênero e raça na ocupação de cargos nas Unidades para gestores.

✓ Criação de categorias e subcategorias específicas no canal de relacionamento interno (Atender.CAIXA) para registro de denúncias de discriminação.

✓ Participação no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, por 6 edições consecutivas, tendo sido reconhecida em todas as edições por suas ações de equidade racial e de gênero.

Sobre a participação da CAIXA na "Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero", a sessão de comentários revelou o pensamento dos empregados sobre sua postura na questão. O que a Empresa faz com essas informações/comentários?

A atuação do Programa CAIXA de Diversidade compreende parte do processo de relacionamento com o empregado, logo, todos os canais de relacionamento interno e de endomarketing são vistos como instrumento de monitoramento ao aprimoramento das estratégias de relacionamento. Temas como igualdade racial, gênero e outros possuem fortes traços culturais e, para que as estratégias de relacionamento, inclusão e fortalecimento de vínculo possam ser efetivas, tais percepções e vivências precisam estar alinhadas à cultura organizacional. Assim, trabalhamos para reforçá-la, por isso, a necessidade de continuidade.

Dados sobre a diversidade e pluralidade no quadro de empregados da Caixa:

EMPREGADOS (%)	EM RELAÇÃO AO TOTAL DE EMPREGADOS*		
	2014	2015	2016
Mulheres negras	9,19%	9,31%	9,43%
Homens negros	13,50%	13,72%	13,83%
TOTAL DE NEGROS	22,69%	23,03%	23,25%
Mulheres	45,43%	45,16%	45,13%
Pessoas com deficiência	1,29%	1,40%	1,43%
Pessoas acima de 45 anos	38,90%	37,91%	37,98%
GERENTES EM RELAÇÃO AO TOTAL DE FUNÇÕES GERENCIAIS			
	2014	2015	2016
Mulheres negras	7,24%	7,60%	7,95%
Homens negros	13,28%	13,65%	13,76%
TOTAL DE NEGROS	20,52%	21,25%	21,71%
Mulheres	41,06%	41,05%	41,45%
Pessoas com deficiência	0,73%	0,76%	0,84%
Pessoas acima de 45 anos	50,62%	32,52%	29,40%
DIRIGENTES EM RELAÇÃO AO TOTAL DE CARGOS DE DIRIGENTES**			
	2014	2015	2016
Mulheres negras	0,00%	0,00%	0,00%
Homens negros	10,81%	12,12%	12,20%
TOTAL DE NEGROS	10,81%	12,12%	12,20%
Mulheres	10,81%	12,12%	7,32%
Pessoas com deficiência	0,00%	0,00%	0,00%
Pessoas acima de 45 anos	83,78%	84,84%	80,49%

Fonte: Base GENER - dados extraídos do SISRH - ref. 31.12.2016.

*Computados empregados com vínculo

**Computados todos os dirigentes - incluindo sem vínculo e CAIXA PAR.

O Relatório de Sustentabilidade do ano de 2016 demonstra a pluralidade dos empregados, por fatores geográficos e estratégicos, em todos os estados e municípios do país.

Qual é o papel da CAIXA na "Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero"?

Apoiamos todas as iniciativas da Coalizão e fomos convidados a participar com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades - CEERT, Instituto Ethos e Institute for Human Rights and Business (IHRB) apresentando nossas práticas de enfrentamento às desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho. Entre elas, duas foram eleitas por representantes do Instituto Ethos e CEERT, que comporão um "Banco de Práticas" com cases nacionais e do Reino Unido, focado em raça e gênero, que será disponibilizado aos dois países.

DIVERSIDADE É PRIMORDIAL NO ÂMBITO CORPORATIVO

Juarez Tadeu de Paula Xavier, jornalista, professor universitário, pesquisador e militante do movimento negro que já foi alvo de racismo falou ao GESTORES EM PAUTA sobre a diversidade como imperativo ético nas organizações e direcionou rumos de como elas devem atuar para a efetiva promoção da equidade étnico-racial no âmbito corporativo brasileiro. Segundo ele, mais do que tendência, "a diversidade é parte da eficiência da gestão para resultados estratégicos da empresa. É um ativo fundamental ao êxito dos negócios, dentro e fora dos muros das empresas".

O Brasil avançou em termos de inclusão social e econômica nos últimos dez anos, assumiu compromissos nacionais e internacionais para a eliminação da discriminação étnico-racial e pela igualdade de oportunidades, inclusive fortalecendo sua legislação nacional nestas agendas, contudo, ainda permanece sendo um dos países mais desiguais do mundo. Como podemos impulsionar a promoção da diversidade e da equidade étnico-racial, propiciando o desenvolvimento econômico inclusivo e equânime, superando as desigualdades historicamente estabelecidas?

De modo geral, a política adequada à promoção da equidade foi experimentada ao longo da segunda metade do século XX, em especial entre os anos de 1945 e 1970: políticas públicas inclusivas, horizontais e verticais, pontuais e abrangentes, com recortes de renda, gênero e étnico-racial. São necessárias políticas públicas de estado e não apenas de governo. Elas, no Brasil, dadas as características do racismo institucional, devem abranger três dimensões distintas: combate ao preconceito (ações subjetivas de menor valia sobre a população negra, materializada na consciência social) com políticas como a 10.639, que obriga o ensino sobre a história do negro e dos afrodescendentes, no básico; à discriminação racial (segregação física e simbólica do negro) com políticas como a de cotas, e ao racismo (alto índice de morbidade da população negra, vide o mapa da violência) com ações radicais de mudanças no Estado, com transformações estruturais econômicas (descentralização da renda), políticas (democratização que assegure a representação efetiva da maioria da população que é negra), culturais (acesso radical da população aos bens culturais simbólicos e materiais) e sociais (fim da segregação geográfica-espacial que isola a população não branca nas periferias, morros, favelas e espaços de vulnerabilidade social).

Segundo dados do PNAD 2015 e do Instituto Ethos, a população negra*, embora constitua a maioria dos brasileiros (52,9%), têm baixa representatividade nas grandes corporações, sofrendo com a dificuldade de ascensão hierárquica e a disparidade salarial. Como as organizações devem atuar para reverter esse cenário de sub-representação e remuneração desigual, sobretudo em cargos de liderança?

Muitas empresas compreenderam que a diversidade, como apontou a Unesco há anos, é a fonte da criatividade produtiva. As organizações que entenderam essa equação promovem mudanças em três áreas: gestão de processos (com o mapeamento das necessidades identificadas como sub-representação - gênero, renda, identidade de gênero, orientação, pessoas com deficiência), gestão de pessoas (com a promoção de mobilidade verticais e horizontais e gestão de recursos) e

materiais e imateriais como plataformas de equidade. Essas organizações apreenderam que a diversidade é um processo intencional com objetivos, metas, ações, resultados esperados e indicadores, em cada uma dessas esferas de gestão. Mais do que uma moda, a diversidade faz parte da eficiência da gestão para resultados estratégicos.

Ao confrontar os resultados de diferentes edições da pesquisa, identificamos que, se mantivermos esse ritmo, a igualdade racial no ambiente de trabalho somente será alcançada em 150 anos. Que estratégias são cruciais para acelerar a equiparação racial/étnica no ambiente corporativo, reduzindo a desigualdade social e econômica brasileira?

São necessários planos e ações institucionais da organização com o engajamento de toda a gestão (da presidência às atividades operacionais). Uma política transversal, capilarização e com etapas a curto, médio e longo prazos, com exequibilidade, e não isolada no departamento de gestão de pessoas.

Como as organizações podem diagnosticar o estágio de engajamento na promoção de diversidade em seus quadros corporativos e cadeias de valor?

Compreendendo que a diversidade é uma plataforma global imprescindível às empresas globais do século XXI. Ela é um imperativo ético! Definida a política com base nesse pressuposto, a ferramenta do mapeamento/monitoramento é capaz de identificar problemas, promover diagnósticos, elaborar plano e executá-los, com a flexibilidade e resiliência de cada companhia. A questão central é a adoção de uma política institucional efetiva pela direção da companhia.

Onde as organizações podem buscar orientações sobre práticas corporativas para promover a igualdade racial/étnica?

Em parcerias com as organizações do movimento social de negros, que se debruçam sobre essas questões há anos e consolidaram pesquisas, experiências e boas práticas. Elas estão robustecidas pelos conhecimentos universitários e pluriversitários dos últimos anos.

Com que ações corporativas, as empresas podem influenciar suas redes a se engajarem, se mobilizarem e se articularem pela equidade racial como um dos valores centrais em suas cadeias de valor?

Consolidando o conceito de que a diversidade é um ativo fundamental ao êxito dos negócios, dentro e fora dos muros das empresas. É um exercício permanente de ganha (empresa), ganha (sociedade), ganha (população negra) e ganha (consumidores).

* formada por pardos e pretos (nomenclatura adotada pelo IBGE)

CORED: NOVA CULTURA E EVOLUÇÃO

Pela imensa e positiva repercussão da participação da Corregedora dra. Gírlana Granja Peixoto, da CORED, na última edição do ENAGECEF — realizado em março, representando a CAIXA — a AGECEF/SP abriu um novo espaço especial de diálogo a fim de ampliar o debate acerca de questões que permeiam as políticas internas da Empresa e a conduta de seus profissionais no ambiente corporativo. Confira!

Qual é a missão da CORED?

A Corregedoria da CAIXA integra o sistema de Correição do Poder Executivo Federal, nos termos do Decreto 5.480, regulamentado pela Portaria CGU 335, de 30/05/06, e tem por missão gerir a aplicação do poder disciplinar na Empresa, bem como promover o aperfeiçoamento contínuo dos serviços prestados.

Nestes dois anos de implantação da área, o que a doutora pôde observar na Empresa e o que foi e/ou está sendo realizado?

Observo o desenvolvimento da nossa política de consequências. A utilização de uma visão sistêmica voltada à solução de questões que, há muito, são conhecidas pelas diversas áreas da CAIXA, as metodologias novas para investigação dos fatos, uso de novas tecnologias, utilização de inteligência focada em identificação de fragilidades que possam expor a Empresa ou os empregados. Enfim, nesse período de implantação da corregedoria, embora a estruturação ainda não esteja concluída, observo que já iniciamos uma mudança de cultura que certamente trará melhorias dos resultados da CAIXA.

Que resultados já podemos notar?

Ainda não disponho de dados objetivamente levantados, mas a minha percepção é de que já conseguimos diminuir o número de ocorrências e levar a consciência de responsabilização a todos os níveis da Empresa. Fazemos parte de um movimento de criação de um ambiente colaborativo com outras áreas, como Segurança, Risco, Segurança Tecnológica e Compliance. Atuamos, tempestivamente, para evitar novas perdas a partir de um caso identificado e pudemos prevenir, em alguma medida, casos que sequer ocorreram.

No 60º ENAGECEF, a doutora declarou que apenas a Corregedoria não soluciona os problemas na Empresa e, para tanto, é necessário identificar as fragilidades dos processos, causas e como acontecem; que as redes entendem tais lacunas e, logo, seus gestores devem comunicá-las aos seus superintendentes, que também já ocuparam esta posição, portanto, possuem conhecimento quanto aos anseios da classe. Como este diálogo pode ser construído e mantido?

Com foco no espírito público, união de propósitos e esforços em verdadeira sinergia, coragem e base nos valores éticos da Empresa; não apenas com discursos individualistas e de “aparência”. É preciso romper a barreira do medo e das



Gírlana Granja Peixoto atua na CAIXA há 15 anos. Antes de assumir a Corregedoria há quase dois, foi advogada do quadro, passou pela DIJUR, inicialmente lotada da GETEN, JURIR/BR, GEAJU, Consultoria Jurídica, SUAJU, JURIR/VT e SUTEN. É graduada em Direito pela UFJF e em Ciências Contábeis pela Fundação Machado Sobrinho de Juiz de Fora, especialista em Direito Público pela PUC Minas e Humanist Professional Coach pela IHCOS.

crenças limitadoras, porque o Sistema é muito maior que a individualidade das pessoas. Acredito que os espaços para que o diálogo aconteça já existam, o que talvez ainda falte é a conversa. Tenho notado que os colegas têm muita dificuldade em dar e receber a “notícia ruim”. Para que a comunicação exista é preciso que haja quem fale e escute, muito mais do que apenas ouvir, e a mensagem. Quando fazemos algo, temos resultado positivo ou negativo, mas quando nada fazemos, nada temos. Pode ser uma zona de conforto, mas nada cresce. Como vamos ter resultados diferentes se insistimos em agir do mesmo modo?

No caso de um eventual assédio, a CORED disponibiliza canais para que os empregados se manifestem. Como é possível formalizá-la e como sucede o andamento pós-formalização?

Hoje, o canal para denúncias é o **atender.caixa**, mas recebemos também manifestações por e-mail, carta e pessoalmente. Dependendo dos fatos narrados, a questão pode correr no rito ético, que tem previsão na Resolução da Comissão de Ética Pública – CEP n 10, de 29/09/2008, ou no Rito Disciplinar, previsto no AE 079.

Como a Corregedoria certifica o empregado de seu resguardo sob sigilo e possíveis retaliações em caso de denúncia?

Pelo **atender.caixa**, o empregado pode não se identificar, ou enviar carta e e-mail anônimos. Se a denúncia for presencial e o empregado solicitar anonimato, assumo o compromisso de mantê-lo. No caso de possíveis retaliações, acompanhamos o desenrolar dos fatos para evitá-la, fazemos sensibilizações junto aos Gestores e a Alta Administração da Empresa. Estamos cogitando adotar outras medidas que possam mitigar esse risco.

A AGECEF/SP defende, constantemente, a salubridade e qualidade de vida dos gestores da CAIXA. Por este motivo, gostaríamos de abordar a seguinte questão: quando ocorre um eventual assédio a um empregado, a Empresa possui ou

Acredito que os espaços para que o diálogo aconteça já existam, o que talvez ainda falte é a conversa. Tenho notado que os colegas têm muita dificuldade em dar e receber a “notícia ruim”.

está elaborando algum programa voltado à saúde física e psicológica do empregado?

Segundo o Gerente Executivo da Área de Pessoas, Marcos Fábio, a CAIXA dispõe de um programa voltado a assistência psicológica do empregado vítima de assédio. A iniciativa é personalizada, conforme recomendação do médico do trabalho. Além das assistências oferecidas pelo SAÚDE CAIXA, dispõe ainda de diversas ações preventivas como Auriculoterapia Chinesa; BaDuan Jin; Ergonomia; Massagem Expressa; Orientações Nutricionais (PEON) ; Palestras Educativas; PALF – Programa Ambiente Livre de Fumaça; Programa de Educação Financeira; Programa de Reabilitação Ocupacional (PRO); Ginástica, Tai Chi Chuan e Yoga Laborais.

Um recente estudo* da AGECEF/SP apontou que as principais negligências cometidas na gestão são: liderar pelo terror, ser inacessível, não desenvolver pessoas com um gestão educadora, não exercer a liderança quando chamado à responsabilidade, não conceder feedback, faltar com cordialidade no trato com os liderados, ser centralizador ou um executor de tarefas. Que avaliação a doutora faz destes dados, o que pode ser feito para evitar tais excessos e como o CORED atua nestes cenários?

Em minha percepção, os dados revelam uma ruptura com os Valores do Código de Ética da CAIXA e com as competências definidas ao seu líder. Respeito, honestidade, transparência, compromisso e responsabilidade são os Valores que a Empresa escolheu. Eles são os balizadores da conduta dos empregados, gestores ou não. Toda ação que estiver em desacordo com esses Valores, a princípio, é passível de responsabilização por meio de processo ético. A Comissão de Ética da CAIXA é responsável pelo julgamento dos processos éticos e ações preventivas e educativas envolvendo os Valores da Empresa.

Sobre o compartilhamento de senhas, a doutora foi categórica ao afirmar a proibição por ser a maior causa de fraudes na CAIXA. Diversos gestores argumentaram que, muitas vezes, é o único meio imediato para atender as demandas nas redes. O que pode ser feito diante dessas circunstâncias?

Ao descumprir a norma e compartilhar a senha, o empregado atrai um risco a si, assume uma responsabilidade que não é sua de resolver tal problema e que pode gerar um dano muito maior ao resultado focado no momento. Acredito que se realmente uma agência já tivesse parado por causa de processos de trabalho equivocados ou mesmo impossíveis de serem atendidos, os verdadeiros responsáveis já teriam sido acionados e provavelmente esses problemas não existissem mais. Entretanto, como aparentemente não há nenhum problema, porque fingimos que não existe ou damos um “jeitinho” de resolvê-lo, nada de novo é criado e não há solução.

A doutora comunicou que há um projeto de certificação digital na Empresa a fim de evitar tal conduta. Fale

um pouco sobre esta iniciativa, a implantação e seus benefícios.

Identificamos que em praticamente toda fraude na Empresa, em algum momento, houve compartilhamento de senha e fragilidades criadas. A Comissão de Fraude Interna, corroborada pelo Comitê de Risco e Segurança, decidiu implantar o certificado digital nas operações da CAIXA como medida de segurança das operações à Empresa e ao Empregado. Não será mais possível compartilhar senhas, o que trará mais segurança aos processos e os problemas operacionais existentes terão de ser, de fato, resolvidos. Será uma quebra de paradigmas em nosso modelo de negócios. Ainda não temos data da implementação geral, mas afirmo que está próxima.

Quais as recomendações aos gestores a fim de se prevenir futuras fraudes?

Conheçam profundamente seus processos, contribuam para aprimorá-los, identifiquem as fragilidades, criem controles e monitoramentos para mitigá-las, coloquem-se na ótica do agressor de como fraudariam seu próprio processo. É preciso observar o que já aconteceu e o que ainda não ocorreu, mas tem potencial para que suceda.

Gestores apontaram que alguns normativos conflitam com as realidades das redes por serem elaboradas por profissionais que não as vivenciam. De que forma a doutora acredita que tais normas podem ser aprimoradas?

O sistema de Normativos da CAIXA possui uma ferramenta para receber críticas e sugestões. Imagine o impacto se a Área Gestora de um Normativo recebesse de todos os Gestores da Rede o feedback de uma Norma inadequada. Por que isso não acontece? Somos mais de 90 mil empregados. É claro que uma ou outra reclamação de Gestor da Rede pode até não ser decisiva, mas se há o problema, porque somente um ou outro formaliza a queixa?

Sobre o Código de Ética, a doutora afirmou que, mais do que simplesmente assinado pelos profissionais, ele precisa ser vivido em seus dias a dia. Qual é o significado deste documento na Empresa?

Para mim, o Código de Ética é a espinha dorsal de uma instituição, pois ele traz os Valores que devem nortear todo comportamento humano e direciona os esforços da Empresa em um foco e uma direção. Uma empresa sem Valores é um barco à deriva.

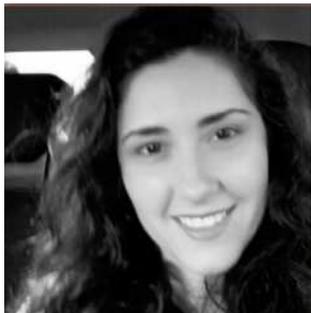
Qual parte da Empresa a doutora completa, enquanto corregedora?

A que vê no erro a oportunidade de crescimento. A que entende que sempre podemos fazer melhor, mas também a que vê a necessidade de sermos responsáveis e responsabilizados pelas decisões que tomamos.

Que mensagem a doutora deixa aos gestores da CAIXA?

Ser gestor da CAIXA traz muito mais ônus a bônus. Essa decisão deve ser acompanhada de muita clareza de propósito e não apenas pela pressão financeira. O que você faz tem que fazer sentido, trazer uma satisfação muito além da compensação financeira. O gestor é responsável pelo que acontece em sua área de trabalho e por toda a equipe que está sob seu comando. “Grandes poderes geram grandes responsabilidades”.

ORGULHO EM TÊ-LO COMO ASSOCIADO



PP

Meu ingresso na CAIXA foi em junho/2004. No mês de maio do ano seguinte, assumi o cargo de Agente Empresarial/Assistente Negócios.

Fui promovida a Gerente de Relacionamento PJ de abril/2008 até dezembro/2012, quando precisei me ausentar por questões de saúde na família.

Após meu retorno, em setembro de 2014, tornei-me Gerente de Atendimento PJ, função exercida até hoje.

Fabiana Romeiro Vanone
Gerente Atendimento PJ da Agência Pindamonhangaba

PP

Após encerrar minha carreira de 29 anos no Bradesco, ingressei no ano de 2012 na CAIXA. Avancei na hierarquia graças a meus conhecimentos do mercado de pessoa jurídica. Atuei nas Agências Guarulhos e Vila Galvão Guarulhos. Atualmente estou na Agência Taboão, como Gerente Geral onde me encontro realizado profissionalmente.

DD

Carlos Cesar Alves
Gerente Geral Agência Taboão



JUNHO NO CINEMA



CAMPANHA ASSOCIATIVA DA AGECEF/SP INICIA UMA SÉRIE DE AÇÕES QUE BENEFICIARÃO OS NOVOS ASSOCIADOS!

Aproveitando o clima propício do mês de junho, marcado pelo frio e o Dia dos Namorados, a AGECEF/SP lançou, entre os dias 12 e 30 de junho, a campanha "Junho no Cinema".

Cada associado ingressante foi contemplado com um par de ingressos para assistir o filme que desejar em qualquer cinema de Rede CINEMARK.

De acordo com o Presidente da Associação, Ed Marcos Saba, o objetivo da campanha é dar enfoque nas ações da entidade "Nosso papel é atuar de forma incisiva no Movimento Gerencial.

Estamos implementando, nesta gestão, uma série de medidas para fortalecer ainda mais a nossa representatividade. Presentear os novos ingressantes é uma forma de celebrar a nova fase! Vale lembrar que a imagem, já consolidada da AGECEF/SP é resultado do trabalho de excelentes profissionais que já passaram pelo corpo diretivo desde sua fundação. Trata-se de um trabalho de longa data", enaltece.

Vêm novidades por aí! Várias outras campanhas serão realizadas. Aguardem!

UM TANGO ARGENTINO PARA EXPERIÊNCIAS CULTURAIS

A arquitetura europeia aliada ao inverno de Buenos Aires é o cenário perfeito para degustar um bom vinho argentino ao som do tango. Com a farta gastronomia típica, entre parrillada, empanadas e alfajores fica fácil gostar da cidade, que também oferece outras experiências culturais que não só as gastronômicas, como os atrativos dos bairros Recoleta, La Boca e San Telmo. Museus, como o dedicado à Evita Peron e o Malba, complementam o passeio.

O Cassino Puerto Madero, que é flutuante, é uma ótima opção mesmo que seja só pela visita. O maior cassino da América do Sul, o Trilenium, também está localizado na região, caso o interesse seja mesmo jogar. Para as compras, a Calle Florida e a Plaza Serrano são os locais ideais. Já os pontos icônicos, como o Obelisco e a Plaza de Mayo não podem faltar no roteiro. Para caminhar e contemplar a natureza, o Parque Palermo chama a atenção pelos jardins.

No frio ou no calor, passar alguns dias em Buenos Aires pode renovar o astral para o resto do ano e, assim, melhorar a qualidade dos dias.

Por isso, explore a possibilidade de viajar para o exterior com os benefícios do Plano FENAG Férias.



FENAG
Férias

PLANO DE FÉRIAS
PROGRAMADAS

Operação:
RDC
Férias

Central de Relacionamento: (11) 2172-0280
Comercial: (11) 2172-0275 | RDC Viagens: (11) 2172-0270/ 4096-0270
rdcférias.com.br | rdcfériasviagens | meuroteirordc.com.br

