

# 33

Anos

De representatividade  
e **compromisso com  
o futuro** de quem faz  
a CAIXA acontecer  
todos os dias.

a **AGECEF SPI** é:



Defesa de  
**direitos**  
conquistados.



Manutenção da  
**CAIXA 100%**  
Pública.



Juntos somos  
**mais fortes!**



Ninguém solta  
a mão de  
**ninguém.**



Gerentes unidos.  
**Voz forte.**  
Respeito  
inegociável.



# REPRESENTATIVIDADE QUE APROXIMA E FORTALECE O ASSOCIATIVISMO

**A**ssumir um espaço de **representatividade** dentro da FENAG é, antes de tudo, uma grande **responsabilidade**. E falo isso com muito **orgulho** ao ver a **AGECEF SPI** ampliando sua participação e fortalecendo sua presença em um ambiente tão importante para o movimento associativo da Caixa.

Hoje, tenho a honra de integrar a Federação como Diretor Regional da Região Sudeste, enquanto Pedro Sergio dos Santos Barbosa (Pepô), assume a Diretoria de Relacionamento com os Aposentados. Mais do que ocupar posições estratégicas, **entendemos esse momento como uma oportunidade de aproximar ainda mais a voz dos nossos associados** das discussões e decisões que impactam diretamente empregados e aposentados da Caixa.

Acredito que representatividade se constrói com **presença, diálogo e trabalho coletivo**. Por isso, essa participação da AGECEF SPI dentro da FENAG reforça um compromisso que sempre buscamos manter: estar próximo das lideranças, ouvir as demandas dos associados e atuar de forma alinhada **na busca por melhores resultados para todos**.



Vivemos um cenário de constantes **desafios e transformações**. E, diante disso, torna-se cada vez mais importante fortalecer as entidades representativas, **ampliar os espaços de diálogo e construir caminhos** que tragam benefícios reais para os associados e para todo o corpo funcional da Caixa.



Ter a **AGECEF SPI representada em diferentes diretorias da Federação** também demonstra a força do trabalho que vem sendo desenvolvido pela nossa associação ao longo dos anos. **Isso nos permite contribuir de forma mais ativa** nas pautas nacionais, fortalecer o relacionamento entre as AGECEFs e ampliar nossa capacidade de atuação institucional.



Quero destacar também a **importância da presença do Pepô nessa nova missão junto aos aposentados**. Valorizar aqueles que ajudaram a construir a história da Caixa e do movimento associativo é fundamental. Os aposentados seguem sendo parte essencial da nossa trajetória e merecem **atenção, respeito e representatividade**.



Assumo essa missão com senso de **responsabilidade**, mas também com muita **confiança** no trabalho coletivo. Seguiremos atuando de forma próxima, transparente e comprometida, **sempre buscando fortalecer nossa associação** e ampliar a defesa dos interesses dos nossos associados.



**Lucas Alves de Mendonça Junior**  
**Presidente da AGECEF SPI**

*A festa* **É NOSSA!**



**33**  
*Anos*

**Uma trajetória de 33 anos narrada por quem faz parte desta história.**

**N**o último dia 21 de maio, a AGECEF SPI celebrou 33 anos de uma trajetória marcada pela atuação firme, representatividade e compromisso com a defesa dos associados.

Para homenagear essa história construída ao longo de mais de três décadas, fomos ouvir quem acompanhou de perto essa caminhada e presenciou a evolução da associação ao longo dos anos.



*Ana Lúcia Artioli*

**59 anos de idade,  
associada AGECEF SPI**



Eu conheci a AGECEF SPI quando da sua constituição, logo que houve abertura para adesão de associados. Eu me lembro que na época foi sem muito recurso e alguns períodos até sem escritório próprio. Mas os que estavam à frente na diretoria, sempre os vi prontos a atuar diante dos problemas que envolviam os gerentes, apoiando, defendendo quando necessário e lutando por direitos e melhorias. Essa atuação mantida até hoje, resultou em várias conquistas a favor da categoria.



**Ana Lúcia Artioli**



**Na sua visão, quais foram as maiores transformações da associação nesses 33 anos?**

Ao meu ver, a maior transformação ao longo destes anos, foi a associação conseguir construir sua representatividade, sedimentando-a como porta-voz dos gerentes, fazendo-se respeitada diante dos gestores, diante de outras entidades e da CAIXA



**Como você percebe a evolução da AGECEF SPI em estrutura, representatividade e acolhimento?**

A AGECEF SPI cresceu junto com seus associados e conseguiu manter uma estrutura adequada para garantir sua representatividade e acolhimento.



**O que a associação conseguiu preservar mesmo diante de tantas mudanças?**

Penso que seus valores, sendo porta-voz dos gestores.



**Existe alguma conquista ou momento histórico da AGECEF SPI que tenha marcado você?**

A aquisição dos imóveis para lazer.

# Moassir Vendrame Bassan

**Diretor Administrativo e  
Financeiro da AGECEF SPI**



Ingressei na Caixa em 1989, onde tive a oportunidade de atuar em diversas funções ao longo da minha trajetória profissional. Em setembro de 1994, recebi um convite que marcou minha carreira: o então gerente-geral me chamou para assumir o cargo de gerente adjunto da agência de Birigui. Na ocasião, antes mesmo de assinar minha designação para a função, ele me entregou uma ficha de associação da AGECEF São Paulo Interior e disse que aquele também era um passo importante dentro da instituição. Assim, a minha entrada na AGECEF aconteceu por incentivo dele, iniciando uma relação de pertencimento e participação que permanece até hoje.



**O que faz você permanecer na associação há mais de três décadas e, inclusive, trabalhar aqui?**

O que me faz permanecer até hoje na AGECEF é justamente o compromisso da associação com a defesa do movimento gerencial, algo que eu já admirava mesmo antes de integrar a diretoria. Como associado, acompanhava de perto esse trabalho e, em 2012/2013, fui convidado pelo Pepô para fazer parte da diretoria da entidade. Desde então, passei por diferentes funções, entre elas a presidência da associação. Inclusive, quando me aposentei da Caixa, em 2017, ainda ocupava o cargo de presidente. Na sequência, o Lucas assumiu a presidência e me convidou a continuar contribuindo com a AGECEF por meio da diretoria. Desde 2020, **atuo como diretor financeiro, mantendo esse vínculo de dedicação e compromisso com a associação e seus associados.**

**O que a AGECEF SPI representa na sua vida hoje?**

Como aposentado e integrante da diretoria, tenho a **oportunidade de estar ainda mais próximo dos associados, ouvindo suas demandas, acompanhando suas necessidades** e buscando soluções, além de dar retorno sobre as tratativas realizadas em defesa do movimento gerencial. Sinto que este **é o meu momento de continuar contribuindo de forma ativa** com essa causa, mantendo viva uma trajetória de participação e compromisso. Estar presente nesse trabalho também me motiva e me faz permanecer ativo, conectado às pessoas e às pautas que sempre fizeram parte da minha história.

## Existe alguma lembrança especial vivida através da associação?

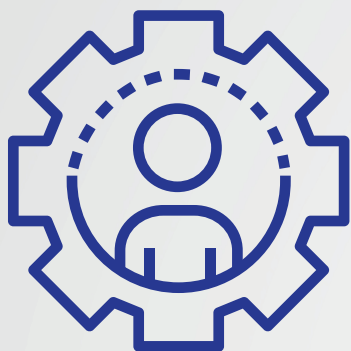
**Um dos momentos mais marcantes foi a atuação da AGECEF SPI em um caso envolvendo gestores da região de Araraquara.** Na época, a Caixa atribuiu responsabilidade a cerca de 30 gestores por questões relacionadas à liberação de ponto eletrônico. A associação entendeu que aquela situação se tratava de um problema administrativo da própria instituição e, diante disso, mobilizamos uma atuação muito forte em defesa desses profissionais. Nos deslocamos até a região acompanhados de advogado, buscamos diálogo junto à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público e também levamos a situação para Brasília. O cenário era preocupante, porque alguns gestores já haviam recebido advertências e, em caso de uma segunda penalidade, poderiam até perder suas funções. Após toda a atuação da AGECEF SPI, o caso foi analisado em Brasília e acabou sendo arquivado.

**Foi um trabalho muito intenso e significativo,** que resultou na proteção de mais de 30 gestores, que ao final conseguiram se livrar dessas responsabilizações.

## Como você definiria o espírito da AGECEF SPI em uma palavra ou frase?

**Ninguém solta a mão de ninguém!**  
A AGECEF SPI está sempre presente quando o gestor precisa.





### Como você vê a AGECEF SPI atualmente?

Passamos por momentos desafiadores nos últimos anos, especialmente em situações que exigiram **uma atuação firme contra casos de assédio moral e sexual**. Foram períodos em que **a AGECEF SPI esteve presente, acolhendo, acompanhando e defendendo os interesses dos gestores**.

Mesmo atualmente, ainda existem muitos pontos que precisam ser debatidos e aprimorados, e tanto a FENAG quanto a AGECEF seguem atuando de forma constante nessas pautas. Por isso, acredito que temos uma **AGECEF SPI** cada vez mais **combativa, participativa e comprometida** com a defesa dos associados e do movimento gerencial.

### Como imagina a associação no futuro?

**Vejo uma AGECEF cada vez mais presente e atuante no dia a dia dos associados**, acompanhando suas demandas e se preocupando com todas as frentes que envolvem o movimento gerencial.

Também acredito em **um processo importante de renovação parcial da diretoria**, com a chegada de novas lideranças, pessoas atuantes, comprometidas e alinhadas às necessidades atuais dos gestores e do movimento associativo.

**É essa continuidade, aliada à renovação, que espero para os próximos anos:** uma AGECEF SPI forte, participativa e preparada para seguir atuando em defesa dos associados e de todas as pautas do movimento gerencial.



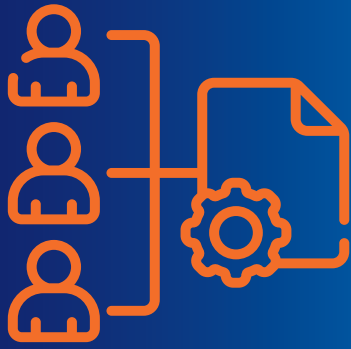


*Carlos Alberto Traballi*

**60 anos, associado AGECEF SPI**



Quando me associei à AGECEF, há mais de três décadas, a associação ainda era bastante pequena e possuía uma estrutura muito simples. O número de associados era reduzido e muitos gerentes ainda não percebiam claramente a importância de participar da entidade. Naquela época, existia uma certa desconfiança sobre a capacidade de representação da associação, principalmente porque o cenário dentro da CAIXA ainda era diferente e os desafios coletivos ainda estavam começando a surgir de forma mais intensa.



## O que a associação conseguiu preservar mesmo diante de tantas mudanças?

A AGECEF conseguiu preservar algo extremamente valioso: a defesa dos direitos, da valorização e da dignidade do corpo gerencial da CAIXA. Mesmo diante de inúmeras mudanças administrativas e reestruturações a associação manteve firme seu compromisso de representar os gestores e lutar pela manutenção das condições de trabalho, da segurança funcional e do respeito aos economiários. Além disso, preservou a união da categoria e a capacidade de diálogo junto à administração da empresa.

## Quais as principais mudanças você observou ao longo desses 33 anos?

As mudanças foram enormes. A AGECEF evoluiu de uma associação pequena para uma entidade sólida, organizada e respeitada. A criação e fortalecimento do departamento jurídico foi um marco fundamental, porque trouxe segurança aos associados em momentos difíceis. Também houve um crescimento expressivo do número de associados e um fortalecimento institucional importante, fazendo com que a AGECEF passasse a ter voz ativa nas discussões estratégicas envolvendo a gestão da CAIXA e os interesses do corpo gerencial. Além disso, a entidade se modernizou, ampliou sua atuação e passou a oferecer mais apoio, orientação e representatividade aos associados.



## Como você vê a AGECEF SPI atualmente?

Hoje vejo a AGECEF SPI como uma entidade madura, forte e extremamente necessária. Ela conquistou credibilidade não apenas entre os associados, mas também perante a própria administração da CAIXA. A associação se consolidou como uma referência na defesa dos gestores, atuando com responsabilidade, equilíbrio e firmeza nas negociações e discussões que impactam a carreira e as condições de trabalho dos economiários. É uma instituição que transmite segurança e demonstra, na prática, a importância da união da categoria.

## Existe alguma conquista ou momento histórico da AGECEF SPI que tenha marcado você?

Um dos momentos mais marcantes foi justamente quando a **AGECEF intensificou sua atuação jurídica** para defender os gerentes em períodos de grandes mudanças internas na CAIXA, especialmente com a revogação da normatização de incorporação da função de confiança, em 2017. **A atuação da associação trouxe respaldo e segurança** aos associados em um momento de grande sentimento de insegurança profissional. Isso demonstrou claramente a importância de existir uma entidade organizada, preparada e comprometida com seus representados.

## O que faz você permanecer na associação há mais de três décadas?

O que me faz **permanecer na AGECEF é a confiança construída ao longo dos anos**. A associação sempre demonstrou comprometimento verdadeiro com seus associados, atuando de forma séria, responsável e presente nos momentos mais importantes. Além disso, acredito muito na força da união e na importância de termos uma entidade forte para representar e defender os interesses da categoria. Permanecer associado é também reconhecer a história construída e contribuir para que as próximas gerações de gestores continuem tendo apoio, representatividade e proteção.



# ANTES E DEPOIS DA NOVA SEDE DA ASSOCIAÇÃO

## A AGECEF está em movimento!

Ao longo de 33 anos, uma das grandes conquistas da AGECEF SPI foi sua sede própria.





# FENÁGIL

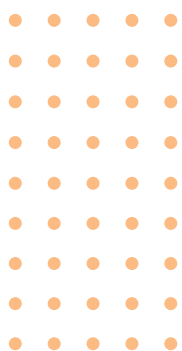
## JÁ ATUALIZOU?

**A** AGECEF SPI reforça a importância de todos os associados acessarem a plataforma Fenágil, desenvolvida pela FENAG, e manterem seus cadastros atualizados.

A **atualização das informações é fundamental**, pois, além de viabilizar o processo eleitoral, a **Fenágil reúne diversos serviços** e funcionalidades voltados aos associados, como acompanhamento de ações coletivas, acesso a notícias atualizadas e gerenciamento de senhas e informações cadastrais em um único ambiente digital.

**Link de acesso:**

[www.associado.fenag.org.br/login](http://www.associado.fenag.org.br/login)





SÉRGIO RIBEIRO  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS



# AE 079 no centro do debate:



advogado da AGECEF SPI aponta fragilidades em processos disciplinares da Caixa

A condução dos **processos disciplinares** dentro da Caixa Econômica Federal voltou ao centro das discussões após decisões judiciais questionarem pontos da **norma AE 079**, utilizada em procedimentos conduzidos pelas corregedorias da empresa. Em entrevista, o **advogado Sérgio Ribeiro** analisa os impactos do normativo, aponta possíveis violações ao contraditório e à ampla defesa e explica de que forma empregados podem buscar proteção diante desse cenário.



Para começar, o que exatamente é a **norma AE 079** e em quais situações ela pode impactar empregados da Caixa?

**E**sse **normativo** regula o **procedimento disciplinar** aplicado pela Caixa, nas suas corregedorias. Regula o procedimento adotado para aplicação de **sanções disciplinares** onde a mais empregada é a dispensa por justa causa, muitas vezes, sem nenhuma prova.



Muitos empregados **talvez nunca tenham ouvido falar desse normativo**. Em termos práticos, quando um trabalhador pode ser enquadrado em um processo baseado nessa regra?

**E**m regra, quando se **descumpre norma de conduta ou de serviço**, independente das razões que o levaram a isso. Não adianta dizer que tinha que fazer dessa forma, porque precisava bater a meta; que o superintendente pediu para fazer dessa forma, e outros argumentos.

Em direito administrativo, alguma normas desse ramo do direito se aplicam, não existe excludente de **“cumprir determinações”**. Há que se ter cuidado, não é raro observar que muitos empregados excedem para cumprir determinações de superiores e acabam sendo penalizados por isso. O CORED processa e julga, aplicando sanções, com base na AE 0079.



Estamos diante de uma discussão pontual ou de **um debate maior sobre a forma como processos disciplinares** vêm sendo conduzidos dentro da Caixa?

**C**reio que um debate maior. A Constituição Federal, desde sua criação, possui um dos alicerces, talvez o principal deles, do Estado Democrático e Social de Direito da República Brasileira. **Trata-se de um certo rol de direitos** ali previstos que são considerados fundamentais, essenciais à existência humana, irrenunciáveis e inalienáveis. **Não podem ser reduzidos, excluídos ou desconsiderados.** Nesse rol de direitos encontramos, no **artigo 5º, LV**, do texto, o contraditório e a ampla defesa.

O contraditório **significa apresentar argumentos que influam na decisão e a ampla defesa**, a utilização de todos os meios de defesa em direito admitidos. Os procedimentos disciplinares, também são informados por eles, aliás se subordinam a Constituição. Dessa maneira todo dispositivo que for criado ou existir, deve se adequar a esse mandamento constitucional.

**Outro ponto é a previsão legal inserta na lei nº 9784/99**, que regula os procedimentos administrativos para a administração pública indireta e direta. A Caixa integra a administração pública federal indireta, na condição de empresa pública.

**Dessa forma, a lei mencionada subordina também a Caixa**, sendo seus procedimentos subordinados também a lei, de forma específica a de **nº 9784/99**.

Nela, **encontramos fases aplicáveis aos procedimentos administrativos**. A primeira delas, de comunicação dos fatos que se pretende apurar, a intimação para a defesa, com a competente comunicação ao acusado, pormenorizando todos os fatos e fundamentos que precisa responder através de defesa técnica.

**Posteriormente, haverá a oitiva de testemunhas** e demais atos processuais. Todos devidamente acompanhados pelo acusado.

**A previsão do MN AE 0079 é o oposto disso**, logo no seu início estabelece que a instauração, coleta de provas, relatório da comissão e nota técnica do Jurídico da empresa, ocorrem antes da apresentação de defesa, visível se torna apenas por esse exemplo, que o procedimento serve para, primeiramente instruir, elaboração de relatório da comissão respectiva, apresentação de nota técnica e aí aparece a apresentação da defesa do acusado, ou seja, primeiro se forma a convicção da empresa sem a ampla defesa e direito ao contraditório, nem é sutil. **A conclusão já foi feita, a apresentação de defesa é mera formalidade. Na prática, não existe!**



A decisão fala em **violação ao contraditório e à ampla defesa**. Na prática, o que isso significa para o empregado que está sendo investigado?

**V**árias questões sobressaem, as duas mais relevantes são: Não apresentar defesa eficiente, vez que a convicção da empresa já foi tomada, seja pelo **relatório**, seja pela **nota jurídica** previstas anteriormente a apresentação de defesa; seja pela não intervenção imediata na produção de provas e uma portaria de instauração que não especifica a acusação, não permitindo que se defenda de forma adequada. **Quem é acusado, provavelmente será condenado!**



**O que muda, na prática, a partir dessa decisão judicial**

**C**ria-se um precedente importante, **afinal constrói um entendimento mais benéfico** aos empregados. Que pode ser utilizado em outros casos.

Empregados que já responderam ou ainda respondem **procedimentos baseados na AE 079** podem revisar suas situações?

**S**im, **podem**. Inclusive cumulando o pedido com reparações de danos.



**Se um empregado for comunicado sobre uma apuração ou processo disciplinar, quais devem ser seus primeiros passos?**

**D**eve imediatamente **procurar auxílio jurídico especializado**. Tais procedimentos disciplinares, são rápidos e o que se vê é um crescimento de sanções graves.



**De que forma entidades representativas como a AGECEF SPI podem atuar para proteger os direitos dos empregados diante desse cenário?**

**F**ornecendo **assessoria especializada**; intervindo na diretoria da Caixa para a alteração imediata da **MN AE 0079**, com sua adequação à **lei nº 9784/99**, adotando alguns mecanismos presentes na lei em comento, como intervenção direta nos procedimentos em curso.



# X Da Questão



## A ROTINA DA REDE E O DEBATE SOBRE ISONOMIA NO SUPER CAIXA

**Pedro Sérgio dos Santos Barbosa (Pepô)**  
Diretor de Relações do Trabalho e Qualidade de Vida

**T**odos os dias, milhares de empregados Caixa iniciam sua jornada muito antes da abertura das agências. O pensamento no resultado acompanha o café da manhã, o trânsito, o metrô e atravessa praticamente todo o ano útil. Mais do que números, metas e indicadores passaram a representar estabilidade, permanência e planejamento de vida para muitos profissionais. Na prática, o desempenho

diário influencia diretamente aspectos importantes da trajetória funcional, como o recebimento do Super Caixa, a permanência na unidade, a manutenção da função e até a organização familiar. Para muitos empregados, existe sempre a preocupação com possíveis mudanças de lotação, deslocamentos para unidades distantes, necessidade de recomeço em outra cidade ou períodos prolongados longe da família.

Nesse contexto, a pressão não se encerra ao final do expediente. O acompanhamento constante de **rankings, curvas de desempenho e indicadores comerciais** tornou-se parte da rotina de gestores e equipes da rede, que **precisam equilibrar simultaneamente resultados** em crédito, captação, adimplência e seguridade, além de responder aos desafios apresentados em diferentes níveis da organização.

Ainda assim, os resultados **aparecem**. Em 2025, por exemplo, a área de seguridade registrou **lucro de R\$ 4,3 bilhões**, desempenho que passa diretamente pela atuação da rede e pelo esforço diário dos empregados que estão na linha de frente do atendimento.



**Menos de 10% dos empregados da rede alcançaram desempenho máximo no programa, enquanto nas áreas meio e matriz esse percentual se aproximou de 50%**

Ao mesmo tempo, **é importante reconhecer que a Caixa é composta por diferentes realidades**. Cerca de um terço da força de trabalho atua na matriz e nas áreas meio, desempenhando funções igualmente essenciais para o funcionamento da instituição. Entretanto, os ambientes de trabalho apresentam dinâmicas distintas.

Enquanto a rede convive com forte **exposição comercial, metas contínuas e elevada pressão por resultados** imediatos, empregados da matriz e áreas meio, em muitos casos, trabalham com maior previsibilidade, critérios mais objetivos de mensuração e menor dependência coletiva dos indicadores comerciais.



Os números do **Super Caixa de 2025** evidenciam essa diferença de contexto. Menos de 10% dos empregados da rede alcançaram desempenho máximo no programa, enquanto nas áreas meio e matriz esse percentual se aproximou de 50%. Além disso, mesmo quando a rede atinge os melhores níveis de desempenho, ainda existem mecanismos adicionais de **redução e ajustes que impactam diretamente o resultado final**.

**Segundo dados levantados sobre o ciclo de 2025, profissionais da matriz e áreas meio receberam, em média, valores 4,65 vezes superiores aos pagos aos colegas da rede no Super Caixa**



O debate, no entanto, não deve ser tratado como disputa entre áreas. **A discussão central é sobre isonomia e equilíbrio nas condições de avaliação e reconhecimento.**

**Mais do que aproximar a lógica da rede às exigências da matriz, muitos empregados defendem justamente o contrário:** que a rede tenha acesso a condições mais justas de mensuração, reconhecimento proporcional ao resultado entregue e um ambiente de gestão mais equilibrado.

Afinal, **permanece entre muitos profissionais a sensação de pertencimento e orgulho** pela instituição, mas também a percepção de que diferentes realidades convivem dentro da mesma empresa — e que o reconhecimento ainda não alcança, de forma equivalente, todos aqueles que contribuem diariamente para os resultados da Caixa.



Visibilidade

para a

COMUNIDADE



LGBTQIAPN+

LGBTQIAPN+



Hélio Hintz

Psicanalista, Pós-doutorado em Educação Antimachista e autor do livro Desnaturalização do Machismo Estrutural na Sociedade Brasileira

A sexualidade de cada um é de **foro íntimo**, um direito que deve ser assegurado a todas as pessoas. Cada ser humano deve poder exercer sua sexualidade como de melhor aprouver. No entanto, ainda estamos há anos luz deste estágio de compreensão e lutamos diariamente para conquistar o respeito à todas as sexualidades existentes, inclassificáveis, diga-se de passagem, porque cada ser humano, por ser singular, tem em si uma sexualidade singular. Não obstante, a moral vigente que tenta reger **a sexualidade é a matriz heterossexual** imposta culturalmente a partir da redução da sexualidade à procriação. Essa redução exige comportamentos reducionistas quando o tema é sexualidade. Isso faz com que este tema, que é de foro íntimo seja, ao mesmo tempo, político, pois mesmo sendo de foro íntimo, diz respeito à existência das pessoas em sua plenitude, ao próprio exercício da cidadania. **As pessoas cuja sexualidade não se restringe à normatividade binária (dois gêneros: homem e mulher)** sofrem toda forma de violências, preconceitos e discriminações em nossa sociedade.



# O QUE SÃO AS LGBTFOBIAS?

**S**ão violências (**preconceitos, discriminações, segregações, assassinatos, apagamentos existenciais, exposições vexatórias e toda sorte de microagressões**) baseadas na sexualidade das pessoas. São socialmente construídas, a partir de uma pretensa matriz cis-heteronormativa, a qual é tomada como base 'natural' da sexualidade humana. Mas, essa forma de conduzir a ideia de que a sexualidade humana tem uma normalidade é uma construção artificial – não tem fundamento, nem genético, nem transcendental. Na espécie humana, sexualidade e procriação se separam ao longo de nossa evolução – as Ciências já nos mostraram isso em abundância de evidências. Se, de acordo com essa ideia, ser heterossexual é ser 'normal', as demais sexualidades não são normais. Isso relega as demais sexualidades a condições produzidas como inferiores e vulnerabilizadas – por quê? Porque não procriam...

Essa construção, igualmente fantasiosa, produz mal-estar e sofrimento existencial para as pessoas que não se identificam com a sexualidade cis-heterossexual.

Por outro lado, o preconceituoso também sofre, porque o próprio preconceito é fator de adoecimento psíquico.



# Chamamos de **LGBTfobias,**

as **diversas violências** que estão baseadas em aversão, preconceito, discriminação ou hostilidade, na forma de preceitos morais (de fato, moralistas...), julgamentos, comentários, comportamentos, piadas etc.

As **microagressões cotidianas** e, por vezes, **agressões abertas** e declaradas direcionadas a pessoas que se identificam como **lésbicas, gays, bissexuais, transexuais** ou de outras orientações sexuais e identidades de gênero não cis-heteronormativas são comuns ainda nos dias de hoje.

A atual profusão de letras

**(LGBTQIAPN)**

**acrescidas do sinal de + tem função política** e afirmam a existência dessas pessoas e a necessidade de essa existência ser pautada pela mesma dignidade das pessoas que estão dentro da norma socialmente construída **(mas, não da normalidade, porque esta, me alegro em informar: não existe!)**



**N**o ambiente corporativo, **as Políticas de Gênero devem buscar construir um ambiente de Respeito à diversidade sexual das pessoas que trabalham na empresa**, criando condições equânimes de atuação para todas as pessoas, independentemente de como se percebem em sua sexualidade. **O norteador do ambiente de trabalho deve ser a**

**competência, não a sexualidade** – esta é exercício de pleno direito de cada um e que deve ser institucionalmente garantido. **Aos incomodados, como diz o adágio popular: que se mudem** e, gostaria de enfatizar: isso será bom para todas as pessoas – o aprendizado do respeito muda a sociedade. **Vamos trabalhar nessa direção e vencer nossos preconceitos?**

## Você sabia que o comitê FENAG Diversa possui um programa voltado à inclusão e ao combate à homofobia?

Criado pela FENAG, **o programa atua como um canal de diálogo** e ação voltado à diversidade, inclusão e equidade, promovendo conscientização, debates e iniciativas educacionais.

Entre seus principais objetivos estão o **combate ao racismo, à homofobia, ao machismo e a qualquer forma de discriminação**, além da promoção de ações ligadas ao acolhimento, à educação e à representatividade.

A iniciativa **realiza debates, eventos e conteúdos sobre temas importantes**, como o Dia Internacional da Mulher, o Dia da Consciência Negra e o combate ao assédio, fortalecendo ambientes mais seguros, humanos, éticos e democráticos para todos.

Mais do que uma iniciativa interna, o **FENAG Diversa** busca ampliar a **responsabilidade social** e incentivar toda a sociedade na construção de **um país mais justo e respeitoso**.



Conheça as  
**ELEIÇÕES** em que  
a **AGECEF SPI**  
**mobilizou** o apoio  
dos associados e os  
**REPRESENTANTES**  
**ELEITOS**



**N**este primeiro quadrimestre do ano, **os empregados da CAIXA participaram de importantes eleições** ligadas às entidades representativas e aos espaços de defesa dos trabalhadores. **A AGECEF SPI esteve ao lado da FENAG, da maioria das AGECEF do Brasil e de diversas entidades representativas** dos empregados CAIXA em uma atuação conjunta voltada ao fortalecimento da representação dos trabalhadores em espaços estratégicos.



Na **eleição para o CUSC – Conselho de Usuários do Saúde Caixa**, a FENAG indicou os colegas **José Zani Carrascosa** e **Leila Aparecida Costa**, em uma disputa bastante acirrada, definida por apenas dois votos.

Na **seqüência**, o mesmo grupo esteve unido na indicação do colega **Sandro Brito** para representante dos empregados no **CA** (Conselho de Administração da CAIXA).

Desta vez, o **resultado foi vitorioso, com ampla participação e expressiva votação dos empregados**. Sandro já atua como Conselheiro representando os trabalhadores no Conselho de Administração da instituição.

**Outro importante avanço** ocorreu nas eleições para os representantes dos empregados na Diretoria de Benefícios, nos **Conselhos Deliberativo e Fiscal da FUNCEF**. O grupo apoiado pelas entidades saiu vencedor, fortalecendo a participação dos empregados nos espaços de gestão e fiscalização da Fundação.

**Entre os eleitos está** o Diretor de Relações Trabalhistas da AGECEF SPI, **Pepô**, eleito membro titular do Conselho Deliberativo da FUNCEF, e **Heitor Menegalle**, o novo Diretor de Benefícios. Os novos representantes terão um mandato de quatro anos.



Por fim, a **AGECEF SPI também esteve presente na eleição da Diretoria da FENAG**, apoiando a reeleição do presidente **Marconi Apolo**. Na composição vencedora, **Pepô** passa a integrar a Diretoria de Relacionamento com os Aposentados, enquanto o presidente da AGECEF SPI, **Lucas**, foi indicado para a função de Diretor Regional do Sudeste.



# Satisfação

## não é o fim da ambição

É a capacidade de reconhecer que uma conquista merece ser celebrada antes de ser substituída pela próxima meta.

### ● Sirlene A. Alves de Souza

CRP 06/98862 Psicóloga/ Neuropsicóloga conveniada à AGECEF SPI  
Fundadora da clínica Espaço Vida Atendimentos Psicológicos

**M**etas fazem parte da rotina. Elas orientam estratégias, impulsionam resultados e ajudam a medir o desempenho das equipes. No entanto, existe uma realidade cada vez mais presente entre os trabalhadores: **a sensação de que, independentemente do esforço realizado ou dos resultados alcançados, nunca é suficiente.**

**Atingir uma meta** deveria representar um momento de satisfação e reconhecimento. Porém, muitas vezes, o resultado alcançado rapidamente

perde seu valor diante da próxima **cobrança**, do próximo **desafio** ou de um novo indicador a ser atingido. O que ontem era considerado excelente, hoje passa a ser apenas o mínimo esperado.

Essa dinâmica pode gerar um ciclo de insatisfação permanente. **O profissional se dedica, supera dificuldades, entrega resultados** e, ainda assim, sente que precisa fazer mais. Aos poucos, o foco deixa de estar na realização e passa a estar exclusivamente naquilo que ainda falta conquistar.



Quando isso acontece, o trabalho pode se tornar uma fonte constante de ansiedade. **Surge o medo de não corresponder às expectativas**, a preocupação excessiva com o desempenho e a sensação de que qualquer desaceleração representa fracasso. O resultado é um desgaste emocional que nem sempre é percebido de imediato.

A questão não está em buscar crescimento ou excelência. O **desenvolvimento profissional é importante e saudável.**



**O problema surge quando o valor do trabalhador passa a ser medido apenas pelos números que produz.**

*Pessoas não são indicadores.*

**Existem histórias, desafios, limites e necessidades que não aparecem nos relatórios de desempenho**



Por isso, é importante refletir:  
qual é o limite?

Em que momento deixamos de  
celebrar conquistas para viver apenas  
correndo atrás da próxima meta?

Quando foi que o resultado alcançado  
deixou de ser motivo de orgulho para se  
tornar apenas mais uma obrigação?

*Cuidar da  
saúde mental  
também significa  
reconhecer os  
próprios esforços,  
valorizar o caminho  
percorrido e  
compreender que  
produtividade não  
pode ser o único  
parâmetro para  
definir o valor de  
uma pessoa.*



**Talvez uma das perguntas mais difíceis da vida adulta seja: como saber quando o que fizemos é suficiente?**

Vivemos em uma cultura que valoriza a superação constante. **Somos incentivados a produzir mais, vender mais, conquistar mais e alcançar novos resultados.** O problema é que, quando a satisfação depende apenas da próxima conquista, ela se torna cada vez mais distante.

**Dar-se por satisfeito não significa acomodar-se.** Também não significa abandonar sonhos ou deixar de buscar crescimento profissional. Significa reconhecer que existe valor no caminho percorrido e que cada conquista merece ser vista, reconhecida e celebrada.

**Muitas pessoas acreditam que estarão satisfeitas quando alcançarem determinada meta, cargo ou condição financeira.** Mas, ao chegar lá, percebem que a sensação de realização dura pouco. Logo surge um novo objetivo, uma nova cobrança ou uma nova comparação.



A **satisfação não nasce apenas do que conquistamos**. Ela também depende da nossa capacidade de reconhecer aquilo que já construímos.

Talvez o segredo esteja em substituir a pergunta **“O que ainda falta?”** por **“O que já foi alcançado?”**. Em vez de olhar apenas para a distância que ainda existe até o próximo objetivo, olhar para o caminho percorrido.

No ambiente de trabalho, especialmente em profissões fortemente orientadas por metas, **é importante lembrar que o valor de uma pessoa não pode ser reduzido aos números que ela entrega**. Existem competências, esforços, aprendizados, relacionamentos e desafios superados que também fazem parte da construção de uma trajetória profissional.



Dar-se por satisfeito é permitir-se experimentar o sentimento de realização sem culpa. É compreender que crescer é importante, mas que **viver permanentemente insatisfeito tem um custo alto para a saúde mental**.

Talvez não exista um ponto final para os nossos objetivos. **Sempre haverá algo novo a conquistar**. A diferença está em **aprender a fazer pausas** para reconhecer as vitórias antes de iniciar a próxima caminhada.

Porque a verdadeira satisfação não está em parar de sonhar. Está em conseguir **valorizar aquilo que já se tornou realidade**.

# Projeto Plantando Educação



**Entra no oitavo mês promovendo  
inclusão e consciência ambiental  
em Votuporanga**



**C**ontemplado pelo II Edital do **FENAG Impacta**, em parceria com a **ONG Moradia e Cidadania**, o projeto Plantando Educação completa oito meses de atividades no Recanto Tia Marlene, em Votuporanga (SP). A iniciativa **promove a inclusão social de pessoas com deficiência** por meio da educação ambiental, incentivando o cultivo de mudas, o plantio de árvores, a revitalização de áreas verdes e a produção de artesanato com materiais recicláveis. Além de **estimular o contato com a natureza**, o projeto busca conscientizar crianças e suas famílias sobre sustentabilidade, formando cidadãos mais responsáveis e comprometidos com a preservação ambiental. Nós conversamos com a supervisora do projeto, Maria de Lourdes Moraes, para trazer mais informações sobre o momento atual da iniciativa, que **já beneficiou mais de 70 pessoas**.

## Em que etapa o projeto se encontra atualmente?

O Projeto iniciado em 11/2025, está no seu 8º mês, de forma que neste momento, **estamos executando a reestruturação e a manutenção do paisagismo da OSC**, através de cuidados com o solo e plantio de flores ornamentais, organizando o espaço em meio a uma área verde e realizando a confecção de artesanatos a partir de materiais descartáveis, além de continuar produzindo e cultivando mudas de árvores e outras plantas.



**Curso de apicultura para crianças e familiares.**

## Houve alguma atividade ou momento marcante que mereça destaque nesta fase do projeto?

Todos os momentos merecem destaque, pela adesão das crianças e o impacto social positivo, enquanto resultado, porém no mês de dezembro, o trabalho foi excepcionalmente marcante, em parceria com profissionais voluntários, foi realizado um curso de apicultura para as crianças e suas famílias.

**O projeto ainda está em fase de execução dos recursos destinados pelo edital. Quanto tempo falta para a conclusão do aporte financeiro disponibilizado e quais ações ainda serão realizadas com esses recursos?**

Sim, está. Foi realizado um planejamento e desenvolvido um cronograma de desembolso, no qual poderíamos utilizar o recurso durante os 12 meses de projeto, desta forma o recurso financeiro garantirá o projeto até 10/2026, mês final do projeto.



**Quais são as próximas etapas previstas para os próximos meses?**

Finalizar o paisagismo da instituição, continuar a confecção de artesanatos a partir de materiais descartáveis, e continuar cultivando mudas de árvores e outras plantas até o mês 10, período este que as mudas serão distribuídas para as famílias.

**Existe alguma meta ou expectativa específica que a equipe pretende alcançar até o encerramento desta edição do projeto?**

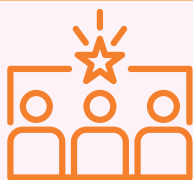
Produzir até 100 mudas de árvores e atender ao menos 10% a mais do número de crianças proposto no projeto inicial.



# AGENDA

de eventos

**08 de Julho**



**Posse da nova diretoria da FENAG**

**Local: Brasília**



**22 de agosto**



**Fórum Regional de Presidentes das AGECEF's**

**Local: Bauru**



**06 de novembro**



**Fórum Nacional de Presidentes das AGECEF's**

**Local: em definição**



**EXPEDIENTE:**

## Conexão Gestores

**Conexão Gestores é uma publicação da AGECEF/SP Interior** – Associação de Gestores da Caixa Econômica Federal do Interior de São Paulo dirigida aos seus associados. **A reprodução parcial ou total** é permitida somente com prévia autorização e desde que mencionada a fonte: **“Comunicação Conexão Gestores! (AGECEF/SP Interior)”**



**Pauta editorial:**

Ane Costa



**Reportagens:**

Rayfran Cardoso



**Diagramação e Projeto Gráfico:**

Articulando Comunicação – Mariza Santos e Carol Alcerito



**Fotos:** Arquivo AGECEF/SP Interior e banco de imagens



**Site:**

[www.agecefspinterior.org.br](http://www.agecefspinterior.org.br)



**Endereço:** Av. Getúlio Vargas 21-51 sala 64, Jardim Europa, Bauru, São Paulo



**Telefones:**

(14) 3212-2888 / (14) 99687-2637



**Email:**

[secretariaagecefspinterior@hotmail.com](mailto:secretariaagecefspinterior@hotmail.com)