

Gestão a AFBNB na Luta com Autonomia  
2011/2013

Por um **Nordeste** Melhor,  
Por um **BNB** Fortalecido e  
Pela Valorização dos  
**Trabalhadores**



Fortaleza-CE  
2012

## DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO NORDESTE

*Em 1989, a AFBNB lançou essa Declaração e, hoje, mais do que nunca ela é atual, porque representa ainda os anseios da população nordestina, considerando que “não há solução para o Nordeste, se não houver solução para o semiárido; não há solução para o Brasil, se não houver solução para o Nordeste” - idéia constante do Projeto Nordeste, da Secretaria de Assuntos Estratégicos, lançado em maio de 2009.*

1. O Nordeste tem direito à redução das desigualdades regionais e à erradicação da pobreza e da marginalização (art. 3º, III da CF)
2. O Nordeste tem direito a um plano de desenvolvimento regional, que contrabalance os efeitos dos planos nacionais e promova a sua integração (Art.21, inciso IX)
3. O Nordeste tem direito a organismos regionais fortes e eficientes, que executem os planos regionais (Art.43, § 1º, inciso II)
4. O Nordeste tem direito a incentivos regionais que reduzam as suas desvantagens econômicas e ajudem a promover o seu desenvolvimento (Art.43, §2º)
5. O Nordeste tem direito a um tratamento especial de sua região semiárida, área em que vivem quase 22 milhões de pessoas (Censo 2010-IBGE), no sentido de recuperação de terras e apoio aos pequenos e médios proprietários rurais (Art. 43, §3º)
6. O Nordeste tem direito ao financiamento diferenciado das suas atividades produtivas prioritárias, com recursos estáveis e de fluxo permanente (Art. 159, I, c)
7. O Nordeste tem direito a uma dotação de recursos da União proporcional à população regional, devendo passar dos atuais 12% para cerca de 30% dos orçamentos federais (Art. 165 §1º e §7º)
8. O Nordeste tem direito à criação de mecanismos que restrinjam a transferência de suas poupanças para regiões de maior desenvolvimento (Art. 192, VII)
9. O Nordeste tem direito a um banco de desenvolvimento com funções singulares na Região, contando com recursos adequados e capacidade técnica para operar os recursos que lhe são destinados, promovendo a redução dos desníveis regionais (art. 159, 1, c, art. 192, § 2º, Art. 34 do ADCI)
10. O Nordeste tem direito ao cumprimento da Constituição da República Federativa do Brasil.

**O Nordeste quer ser parte nesse Projeto de Brasil.  
Cumpra-se a Constituição**



O presente documento é uma síntese de atividades desenvolvidas pela Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil (AFBNB) no tocante à luta pelo desenvolvimento sócio-econômico sustentável da região Nordeste, pelo Banco do Nordeste do Brasil como indutor do fomento da sua área de atuação e pela valorização dos trabalhadores, por meio de documentos já publicados.

Nas páginas a seguir, a partir de uma reedição atualizada da Carta-Compromisso com o Desenvolvimento Regional (cujo documento original data de 2006, entregue aos então postulantes à Presidência da República, e novamente entregue aos candidatos a presidente do Brasil em 2010), estão elencadas questões de suma importância para a elaboração de políticas públicas que contemplem um Projeto de Desenvolvimento Regional dentro de um Projeto Nacional de Desenvolvimento.

Consta no material também o “Perfil de Gestão para o BNB”, documento produzido pela Associação que contém uma série de diretrizes e ações que, no entendimento da AFBNB, devem nortear a gestão e o comportamento de gestores de uma instituição oficial de desenvolvimento, como é o Banco do Nordeste do Brasil.

Reeditamos igualmente a Carta de Fortaleza, elaborada e aprovada na 39ª Reunião do Conselho de Representantes, realizada em abril de 2011, em Fortaleza (CE). O documento expressa uma plataforma de lutas e de ações da AFBNB em reafirmação do seu papel ao longo dos 26 anos de existência, e de norteamento para o próximo período, haja vista ter sido o resultado do momento de comemoração do aniversário de 25 anos da Associação.

Vale destacar ainda as deliberações da 42ª Reunião do Conselho de Representantes da AFBNB, ocorrida em agosto de 2012, também em Fortaleza (CE), e que contém bandeiras de luta importantes da Associação, como a luta por: isonomia de tratamento, dignidade previdenciária e de saúde, fim do assédio moral e do trabalho gratuito, reposição das perdas salariais, convocação dos aprovados em concurso, fim das terceirizações, Plano de Cargos e Salários digno, quitação dos passivos trabalhistas, reintegração dos demitidos, entre outras políticas de recursos humanos, urgentes e necessárias.

Por oportuno, apresentamos a reedição da “Declaração dos Direitos do Nordeste”, documento elaborado em 1989, mas que continua atual, uma vez que a região ainda apresenta indicadores de desigualdades em relação a outras áreas do país.

O material traz também os artigos ‘O BNB que queremos’ I, II e III, que congregam as premissas fundamentais da atuação da AFBNB. Por fim, o documento traz em seu bojo um texto de contribuição dos funcionários no que diz respeito ao processo de reestruturação organizacional do Banco.

Dessa forma, esta elaboração cumpre o objetivo de reafirmar os propósitos contidos nas matérias citadas, bem como no histórico de lutas da Associação. Neste sentido, chamamos a atenção para o fato de que muitas das questões pontuadas deverão estar em discussão nas nossas abordagens junto à administração do Banco, o que certamente exigirá muita participação de todos. Vamos às lutas! Boa leitura!

**Gestão «A AFBNB na luta com autonomia» (2010/2013)**

Rita Josina Feitosa da Silva  
**Diretora -Presidente**  
Francisco de Assis Silva de Araújo  
**Diretor de Organização**  
Adstoni Lopes Bezerra  
**Diretor Financeiro**  
Dorisval de Lima  
**Diretor de Comunicação e Cultura**  
José Alci Lacerda de Jesus  
**Diretor de Ações Institucionais**  
Waldenir Sidney Fagundes Britto  
**Diretor de Formação Política**  
Geraldo Eugênio Galindo  
**Diretor de Acompanhamento das Entidades Coligadas**  
Gilberto Mendes Feitosa  
**Diretor Regional MA/PI**  
Francisco Ribeiro de Lima (Chicão)  
**Diretor Regional CE/RN**  
Alberto Ubirajara Mafra Lins Vieira  
**Diretor Regional PE/PB/AL**  
Rheberny Oliveira Santos  
**Diretor Regional BA/SE**  
Reginaldo da Silva Medeiros  
**Diretor Regional de MG/ES e extraregionais**

**Conselho Fiscal da AFBNB:**  
José Frota de Medeiros(Conselheiro-Presidente)  
Edílson Rodrigues dos Santos (Vice-presidente)  
Henrique Eduardo Barroso Moreira (Secretário)

**Conselheiros suplentes:**  
José do Egito Vasconcelos  
José Carlos Aragão Cabral  
Francisco Leóstenis dos Santos

**Equipe:**  
Renata Soares - Artur Pires - Alan Dantas  
Laécio Rabelo - Sheila Menezes - Valéria Laurinda  
Wagner Mendes

**Organização:**  
Artur Pires - Alan Dantas - Sheila Menezes

**Revisão:**  
Dorisval de Lima



**PROPOSTA DE ADMISSÃO**

Nome Completo	Data de Nascimento	
Endereço Residencial Completo (Rua, número e complemento)		
Bairro	Cidade	UF
E-mail particular	E-mail do Banco	Celular (DDD)
Estado Civil	Data Admissão BNB	Cargo
Lotação	Telefone BNB	Ramal
		Nº Conta BNB

O funcionário acima identificado autoriza o Banco do Nordeste do Brasil S.A. descontar dos seus proventos o valor da mensalidade devida à Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil.

Local e Data

Assinatura

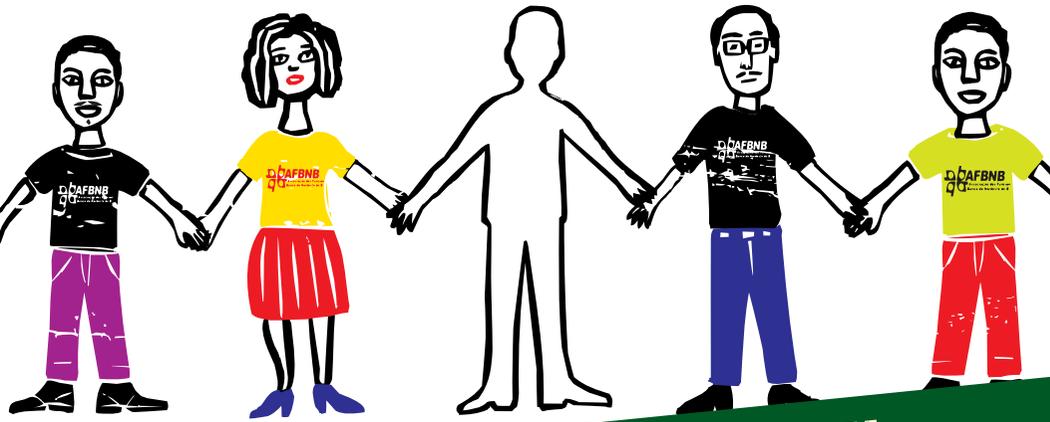
Aprovado em

Presidente

Tesoureiro

# Campanha de Filiação

## SUMÁRIO



Na luta por um Nordeste melhor,  
falta alguém muito importante: você



**VENHA SE SOMAR À LUTA PELO  
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE. JUNTE-SE À AFBNB!**



Carta-Compromisso com o Desenvolvimento Regional .....	7
Perfil de Gestão para o BNB .....	11
Carta de Fortaleza .....	13
Propostas aprovadas na 42ª RCR da AFBNB .....	15
O BNB é patrimônio do Nordeste .....	18
O BNB que queremos I .....	19
O BNB que queremos II .....	21
O BNB que queremos III .....	23
Reestruturação Organizacional do BNB .....	25
Ficha de Filiação.....	29
Declaração de Direitos do Nordeste .....	31

## ALGUNS PROJETOS DE LEI ACOMPANHADOS PELA AFBNB

### **Câmara**

**PL 6259/2005**

Dispõe sobre isonomia para os funcionários de bancos federais

**PL 343/2007**

Dispõe sobre a reintegração de funcionários demitidos do BNB

### **Senado**

**PLN 24/2012 (PLOA 2013)**

Dispõe sobre orçamento para o exercício financeiro de 2013

**PLC 24/2012**

Dispõe sobre os recursos dos depósitos judiciais estaduais

**PLS 68/2007**

Dispõe sobre a reintegração de funcionários demitidos do BNB

**PL 77/2007**

Dispõe sobre isonomia para os funcionários de bancos federais

**PL 3299/2008**

Dispõe sobre o fim do fator previdenciário



como Cartão Pronaf, Cartão BNDES, Cartão para Pessoa Jurídica, aumentando sua capilaridade em terminais de auto-atendimento, eliminando papéis(documentos) nas agências, os quais consomem muita área para arquivamento.

- 3)Fazer reestudo do processo de crédito do Banco, com o fim de eliminar, principalmente, o retrabalho, onde muitas informações são repetidas em diversas alçadas(no parecer), e em muitos dos casos as informações já estão em sistemas, mas são solicitadas a serem repetidas no parecer. O Banco deve tornar o processo mais objetivo, limpo, com foco nos 6 C's do crédito, usando a boa prática bancária, devendo diminuir a subjetividade, que só burocratiza e não agrega valor ao crédito. Estabelecer e cumprir o prazo do processo, para que o cliente tenha uma visão objetiva de quando será atendido ou não, pois atualmente o Banco não possui condições de estabelecer este prazo. Estabelecer um formato de análise de Crédito mais simplificado e prático para clientes tradicionais, pontuais, pois atualmente o cliente especial passa pelo mesmo processo de crédito que um cliente novo.
- 4)Fazer reestudo das funções e responsabilidades das centrais que dão suporte às agências, principalmente as Centrais de Retaguardas, as quais estão cada vez mais repassando serviços de retaguarda às agências, como o preenchimento de relatórios em sistemas, digitalização de documentos um a um em sistema lento. O banco deve realinhar com as centrais a importância das agências (lojas) onde acontecem os negócios, reafirmando a necessidade de que essas centrais devam prestar apoio às agências, redefinindo seu papel, não só esperando os processos "redondinhos", mas ajudando as agências a resolverem as pendências.
- 5)Fazer reestudo da Central de Cadastro, a qual foi criada para dar qualidade e celeridade aos cadastros dos clientes das agências. O Banco deve determinar o prazo para concluir um cadastro de cliente: atualmente não se tem este prazo e o cadastro pode ser concluído em semanas. Seria importante também se a Central de Cadastro se responsabilizasse por responder pela conformidade do cadastro, e logo no início do processo, evitando que isso venha ocorrer somente na entrega do contrato, como ocorre atualmente;
- 6)Fazer reestudo do fluxo de informação do banco(política de informação do Banco), principalmente o Correio Eletrônico, como forma de disciplinar o envio de mensagens por público-alvo, tornando essa ferramenta mais objetiva e prática, evitando o envio de mensagens genéricas para todos os funcionários, para todos os gestores, e otimizando o tempo dos gestores de agência para realização de atendimento ao público e geração de negócios.
- 7)Fazer reestudo do processo de Conformidade de Crédito do Banco, tornando-o mais objetivo, prático, limpo, evitando dupla interpretação, subjetividades demasiadas, e tornando-o em etapas, como por exemplo, fazia-se a conformidade do cadastro logo que o cliente se cadastrasse, a conformidade da análise do crédito logo que se terminasse a análise do crédito e a conformidade final, após o deferimento da proposta.
- 8)É importante que o Banco desonere os excessivos serviços das áreas de negócios das Agências. Atualmente os Gerentes de Negócios são muito demandados para conferência de notas fiscais e por uma crescente carga de atribuições oriundas da DIRGE, principalmente das Centrais. Esse modelo tem gerado prejuízo as atividades peculiares da área negocial, pelo menos é o que tem ocorrido na "minha unidade".

imóveis muito demoradas; b) a proposta de crédito é muito subjetiva, tendo a área de negócios que inserir em seus pareceres muitas informações para atender as exigências das diversas instâncias que estão no processo (comitês, centrais, jurídico, etc), informações essas que em sua maioria já estão em outros sistemas, mas que por exigência de cada um dos envolvidos no processo, pedem para reinserir a informação no parecer, tornando-o prolixo e sem objetividade; c) Como o processo é muito subjetivo, ocorrem constantes erros de preenchimento de propostas, ocasionando retramitação, o que faz o cliente perder tempo esperando a aprovação da proposta; d) Conformidade ocorre apenas no final do processo, quando poderia ser feito em partes, como por exemplo: primeiro a conformidade do cadastro, depois a conformidade da análise, depois a conformidade final, pois em muitos casos temos que revisar cadastros no final do processo, e o cliente não entende porque já tinha entendido o cadastro como pronto no início; e) duplo entendimento e/ou divergência de entendimento de normas por parte dos órgãos do Banco, seja agência, centrais, comitês, ambientes, contribuindo ainda mais para a perda de tempo no processo;

- 5) Constantes auditorias internas e externas, para apuração de irregularidades, no atual momento, tendo a área de negócios que dedicar boa parte de seu tempo para responder relatórios, e-mails, telefonemas, visitas a empreendimentos problemáticos, circularização de notas fiscais, etc. Na Direção Geral, foi criado o Ambiente de Apuração de Irregularidades, só para trabalhar com isso e nas agências houve o acúmulo destas responsabilidades, sem aumento do quadro funcional, nem criação de área específica;
- 6) Concentração e execução de trabalhos de retaguarda assumidos pelas carteiras de negócios, em função de não haver pessoas definidas para dar suporte às seguintes tarefas: conferência de autenticidade das notas fiscais, uma a uma, onde o gerente de negócios ou gerente de suporte a negócios tem que dedicar boa parte de seu tempo conferindo a autenticidades das notas fiscais eletrônicas no site da Receita Federal, que no caso de muitas operações são caixas e caixas de notas fiscais, desvirtuando a real função da área de negócios, que é fazer negócios;
- 7) Maior vigilância dos comitês de crédito e da Gerência de Controles Internos, quando à exigência de comprovação do patrimônio dos avalistas, reduzindo a quantidade de negócios no crédito comercial, tendo em vista que clientes antigos, de excelente histórico de adimplência na agência, faziam negócios no crédito comercial sem a exigência de cópia de escrituras de imóveis em nome dos sócios, bastando apenas mostrar que em sua declaração de imposto de renda havia bens e direitos compatíveis com o tamanho da obrigação assumida;

### Sugestão de melhorias

- 1) Fazer reestudo das estruturas das agências, para dotar as lojas (agências) de estrutura mínima possível para dar um bom atendimento ao cliente. É importante ouvir as agências para que estas possam dar sugestões sobre a referida estrutura. A base de cliente aumentou muito e a estrutura não mudou.
- 2) Fazer um reestudo da área de tecnologia do Banco, com o fim de traçar uma política de investimento mais consistente em softwares, hardwares e assessoria técnica especializada, traçando estratégias para curto, médio e longo prazo, de forma que venha a retornar o Banco do Nordeste como um banco competitivo em tecnologia, como já foi no passado, criando produtos

### Apresentação

O Brasil não é mais o mesmo, assim como o Nordeste também não. A região, que durante décadas sofreu com o descaso público e com a inexistência de políticas públicas específicas, começou a dar sinais de recuperação. No entanto, necessita de aparato governamental para conseguir superar os baixos indicadores econômicos e sociais que ainda apresenta. Daí a importância de que, dentro de um Plano Nacional de Desenvolvimento, esteja contemplado um plano regional, na certeza de que o país só se desenvolverá plenamente enquanto não se todas as suas regiões e todos os seus estados federados também se desenvolverem.

A Associação dos Funcionários do BNB (AFBNB) preconiza que um dos passos para a superação das desigualdades é o conhecimento, a socialização das informações e a apropriação por cada um, individualmente, e por todos, coletivamente, dos assuntos que envolvem a região, dos desafios que precisam ser superados e das possíveis respostas às questões levantadas. Com essa cartilha – que traz a reedição do documento produzido em 2010 intitulado “Carta Compromisso com o Desenvolvimento Regional”, a AFBNB pretende contribuir com o debate e agregar cada vez mais mentes, mãos e corações para essa batalha árdua, mas que permeia os sonhos dos nordestinos e de todo o semiárido: um Nordeste melhor, justo e viável, para todos. Boa leitura!

### Plano Nacional de Desenvolvimento & Plano de Desenvolvimento Regional

A Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil (AFBNB) é uma instituição sem fins lucrativos, de representação dos trabalhadores do BNB, ativos e aposentados, fundada em 1986. Ao longo de seus 26 anos de existência tem se destacado como referência na produção de conteúdo e na mobilização social para as questões relacionadas ao desenvolvimento regional.

Sua atuação foi de grande importância para a criação do Fundo Constitucional do Nordeste (FNE), para a consolidação de recursos estáveis para o Banco do Nordeste do Brasil, para a recriação da Sudene, e para o recente aumento de capital social do BNB em R\$ 4 bilhões, dentre outras frentes em que esteve presente e atuante em seu propósito de contribuir para a eliminação das desigualdades regionais, de fortalecer o BNB enquanto indutor do desenvolvimento da região em que atua (Nordeste, norte de Minas Gerais e porção norte do Espírito Santo) e lutar pela efetivação e ampliação dos direitos de seus representados.

Visando contribuir com a elaboração de um plano de desenvolvimento regional, integrado a um projeto nacional – condição imprescindível para que o Brasil erradique de vez a pobreza e construa um modelo de

desenvolvimento com viés social – a AFBNB apresenta uma síntese de discussões coordenadas pela entidade, ao longo dos últimos anos, traduzidas em documentos, que estão disponíveis no seu site ([www.afbnb.com.br](http://www.afbnb.com.br)).

A estrutura econômica nacional ainda mantém uma perversa concentração de renda padecendo de distribuição da riqueza equânime. Esta conjuntura explicita a necessidade da presença forte do Estado na construção de um Projeto Nacional de Desenvolvimento. Nesse contexto, o processo de consolidação de uma política regional deve ter como alvo prioritário o Nordeste e a área de atuação da Sudene, por apresentar os piores indicadores econômicos e sociais do país, concentrar a maior parte da pobreza nacional, além de compreender uma ampla área de semiárido, exposta a constantes irregularidades climáticas e apresentar baixos níveis de rentabilidade econômico-financeira. Essa realidade, de conhecimento de todos, foi expressada em documento elaborado pela Secretaria de Assuntos Estratégicos – SAE, em 2010, denominado Projeto Nordeste, o qual enfatiza: “Não há solução para o Brasil se não houver solução para o Nordeste. Não há solução para o Nordeste se não houver solução para o semiárido”.

### Política Regional de Desenvolvimento

A AFBNB defende que uma política regional (que compreenda também, a área de atuação da SUDAM) deve assumir posição central na estratégia nacional de desenvolvimento. O objetivo maior deve ser o impulsionamento da capacidade do crescimento, mas com justiça social e sustentabilidade. Para tanto, deve-se buscar a garantia das seguintes premissas:

#### Premissas para uma Política Regional de Desenvolvimento

- Ø Reconstrução do Estado com elevação dos padrões de eficiência do setor público e a restauração de sua capacidade de planejar e implementar ações de desenvolvimento;
- Ø Inclusão social e redução das desigualdades regionais, prerrogativas constitucionais;
- Ø Recuperação da capacidade de investimento do Estado;
- Ø Mobilização do sistema financeiro privado para o financiamento de investimentos produtivos, com especial atenção ao fortalecimento do sistema financeiro público;
- Ø Melhoria da distribuição da riqueza nacional, com medidas efetivas para a redução da concentração de renda e melhoria da renda das famílias;
- Ø Desenvolvimento científico e tecnológico e o incentivo ao empreendedorismo e à inovação;
- Ø Expansão e modernização da infraestrutura nacional, com desconcentração regional;
- Ø Melhoria da qualidade e valorização dos recursos humanos;
- Ø Inserção soberana na economia mundial, subordinada à promoção do desenvolvimento do país;
- Ø Promoção de políticas que levem ao desenvolvimento com mudança estrutural;
- Ø Promoção de políticas regionais vinculadas ao aumento da produção e à melhoria da produtividade, com respeito ao meio ambiente;
- Ø Democratização e transparência dos orçamentos públicos, das relações institucionais com as entidades representativas dos trabalhadores, e melhoria dos mecanismos de controle social;

## REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL DO BNB

### Diagnóstico e contribuições dos funcionários

- 1) Erro estratégico da administração do Banco em investir maior recurso na Direção Geral em detrimento das agências (lojas). Hoje já são 65 ambientes na Direção Geral para dar suporte a 187 agências atuais, ou seja, o número de ambientes representa 34,76% do total de agência. Sabendo-se que cada ambiente possuem células, se fôssemos calcular a folha de pagamento destes ambientes em relação às agências, teríamos números mais alarmantes. Em função disso, as agências hoje se encontram subdimensionadas, refletindo no mal atendimento ao cliente, pois a base de clientes aumentou e o quadro de pessoal não acompanhou esse incremento;
- 2) Erro estratégico da administração do Banco em fazer com que as agências sirvam à Direção Geral. Nos maiores bancos do país e do mundo, como também em qualquer empresa moderna, a administração serve à loja, ou seja, ela é criada para dar todo o suporte que as lojas necessitam para realizarem negócios. Os 65 ambientes criados normalmente demandam das agências relatórios, respostas a emails, incluem exigências nas normas do Banco para as agências cumprirem, como é o caso da exigência de pesquisar a autenticidade de todas as notas fiscais nas liberações. Da mesma forma, os 65 ambientes enviam demandas através de e-mails, diariamente, fazendo com que as caixas de e-mails dos funcionários, principalmente dos gestores das agências, fiquem permanentemente cheias. Em média, são mais de 100 e-mails que devem ser lidos todos os dias pelos gestores de agências, os quais têm que dedicar tempo para ler e responder a estas demandas, reduzindo mais ainda o tempo para dedicar-se a negócios e visitar clientes. Da mesma forma, as Centrais de Retaguarda foram criadas para dar todo o suporte na realização de negócios, porém o que se verifica é que as agências devem preencher um relatório, inserir documentos digitalizados em sistemas, para solicitar qualquer demanda, aumentando as tarefas de retaguarda na área de negócios (estes sistemas são lentos e os relatórios são extensos e repetitivos, causando retrabalho). Essas informações devem ser completíssimas, caso contrário o processo é imediatamente devolvido pela Central de Retaguarda, a qual só recebe o processo “redondinho”.
- 3) Erro estratégico da administração do Banco em construir softwares sem começar o processo na ponta, ou seja, na loja (agência). Muitos softwares são elaborados sem fazer pesquisas da real necessidade do usuário (agências), sem levar em consideração a sugestão da agência. Em decorrência disso, o usuário tem que alimentar o sistema com muita informação, procedimentos repetitivos sem otimizar o tempo de quem está usando, e muito retrabalho, fazendo com que o funcionário fique improdutivo. Além disso, hoje o Banco possui muitos sistemas os quais estão sempre truncados, fora de rede constantemente. Se fôssemos calcular a quantidade de horas paradas pelos funcionários, como também a quantidade de horas dedicadas a alimentação destas informações repetitivas, poderíamos constatar e observar o tamanho do prejuízo causado ao Banco, por ineficiência de nossos softwares.
- 4) Processo de crédito muito burocrático (pesado): hoje o gestor não sabe responder ao cliente qual o prazo para contratação de uma operação de investimento, por exemplo: a) Vistoria para convalidação e/ou avaliação de

irregularidades administrativas e operacionais. Merecem, portanto, que sejam desenvolvidas ações afirmativas, objetivas e efetivas não só no sentido de melhorar as relações de trabalho, no aspecto do clima organizacional e das rotinas do dia a dia, mas também em termos de remuneração e perspectivas de futuro.

Assim, as lutas e reivindicações dos funcionários do Banco tem como síntese a necessidade do resgate da satisfação de serem do BNB. Os trabalhadores do BNB não desistirão de lutar pelos seus direitos, assim como pelo Banco e pelo Nordeste.

<b>Isonomia de tratamento</b>	<b>Fim do trabalho gratuito</b>
<b>Plano de Cargos e Salários digno</b>	<b>Quitação dos Passivos trabalhistas</b>
<b>PLR integral</b>	<b>Dignidade previdenciária</b>
<b>Reposição das perdas salariais</b>	<b>Reintegração dos demitidos</b>
<b>Jornada de 6 horas</b>	<b>Convocação dos concursados</b>
	<b>Fim do assédio moral</b>

**BNB em Greve!**

**AFBNB presente na luta!**

26 anos  
AFBNB

**PELO FORTALECIMENTO DO BNB E RESPEITO AOS TRABALHADORES**

**CONTINUIDADE DA APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS**

**IMEDIATO AFASTAMENTO DE TODOS OS ENVOLVIDOS E PUNIÇÃO AOS CULPADOS**

**FIM DAS INGERÊNCIAS POLITICO-PARTIDÁRIAS NA GESTÃO E NOS NEGÓCIOS DO BANCO**

**PERFIL TÉCNICO E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS PARA A DEFINIÇÃO DOS CARGOS**

**A AFBNB PRESENTE NA LUTA !**

AFBNB Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil

Como parte da estratégia nacional de desenvolvimento e considerando as premissas apresentadas, a AFBNB entende que os gestores brasileiros – tanto estaduais, quanto o Governo Federal – devem empreender os esforços necessários para a superação dos desafios prioritários relativos às 11 estratégias fundamentais, divulgadas no documento “Por um Nordeste Melhor” (produzido pela AFBNB, com a consultoria do seu Conselho Técnico, em 2006 e disponível no seu site), que estão relacionadas aos temas: conhecimento, infraestrutura, crescimento econômico, semiárido e gestão de recursos hídricos, inserção internacional, gestão ambiental, ordenamento territorial, inclusão social, financiamento, desenvolvimento institucional e mobilização política – detalhamento em anexo.

Porém, para a superação desses desafios é necessário compromisso político efetivo e a consequente execução de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento, que devem ser empreendidas entre todos os entes da federação.

Assim, no Projeto Nacional de Desenvolvimento - a ser construído - caberá papel fundamental à região Nordeste, sendo necessário o fortalecimento das instituições de apoio ao desenvolvimento, como a SUDENE, o DNOCS, a CHESF, a CODEVASF, BASA, Sudam, a Embrapa, e, também o Banco do Nordeste do Brasil (BNB), enquanto principal agente de desenvolvimento da região Nordeste (e da área de atuação da SUDENE), administrador dos recursos do Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE) e operacionalizador do FDNE.

Nesta perspectiva, desde 2007, a AFBNB desenvolve o Projeto de Mobilização Político-Social para o Desenvolvimento Regional, buscando resgatar a discussão sobre a questão regional, debatendo com os parlamentares, governos, entidades sindicais, movimentos e organizações sociais, uma estratégia para o fortalecimento institucional do BNB, pautada nos seguintes pleitos: aumentar o capital social do BNB; dar ao Banco mais capilaridade, com o aumento do número de agências e de funcionários (com a convocação dos aprovados no último concurso do Banco, por exemplo); assegurar maior aporte de recursos, expandindo o funding do Banco, com recursos específicos para a infraestrutura econômica, além do FNE; e valorizar os funcionários, como estratégia fundamental para o alcance de resultados de qualidade na atuação voltada para o desenvolvimento.

Portanto, na perspectiva de um “Nordeste Melhor” e do fortalecimento das instituições de apoio ao desenvolvimento, como o BNB, a Associação apresenta a seguir propostas institucionais a serem implementadas pelos governos, elaboradas a partir da sugestão de funcionários do Banco.

**No âmbito de uma nova política regional:**

1. Estruturar a participação das Instituições Federais, de todos os níveis, em especial o BNB, na formulação de políticas públicas para a região nordestina e área de atuação do FNE, resgatando o planejamento institucional, de cooperação e integração institucional, na região, com a

participação das entidades sindicais e organizações sociais.

2. Democratizar a criação do Plano de Desenvolvimento Regional, a ser elaborado pela SUDENE, com incentivos, de base, às formas cooperativas e à economia solidária, e em especial, à integração de políticas públicas, de forma a possibilitar maior controle social dos recursos a serem aplicados.
3. Estimular a democratização do crédito para o desenvolvimento, e a ampliação do seu acesso em todos os municípios do Nordeste e da área de atuação do FNE, por meio de estratégias e metodologias inovadoras, com apoio das cooperativas de crédito.
4. Regulamentar o artigo 192, da CF 1988, garantindo o fortalecimento das instituições financeiras de caráter regional, por meio da democratização e regionalização do orçamento público federal.

**No contexto do fortalecimento do sistema financeiro público e do BNB, enquanto principal agente do desenvolvimento no Nordeste:**

1. Fortalecer o BNB, de forma a que sua atuação não se restrinja ao crédito, mas envolva ações de fomento, nas áreas social, ambiental, cultural, científico-tecnológica e de infraestrutura, dentro de uma perspectiva de assegurar a melhoria das condições de vida da população do Nordeste e área de atuação do FNE.
2. Aumentar o capital social do Banco do Nordeste em pelo menos R\$ 10 bilhões até 2014, de forma que o Banco possa ser um Banco de R\$ 100 bilhões até lá.
3. Dobrar no mínimo, até 2014, a rede de Agências do BNB, aumentando, conseqüentemente, o número de funcionários e as condições de operacionalizar o crédito especializado.
4. Aportar novas fontes ao BNB, além do FNE e do Fundo de Desenvolvimento do Nordeste (FDNE), criando, em especial, fundo com repasses federais, de pelo menos R\$ 3 bi/anuais, administrados pelo Banco, para as aplicações em infraestrutura econômico-social.
5. Alocar ao BNB, recursos dos Fundos Setoriais, em pelo menos R\$ 400 milhões anuais, para serem administrados nos moldes do Fundo de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – FUNDECI e do Fundo Social, para o incentivo a inovação e pesquisa no semiárido e nos municípios de baixa renda.
6. Retornar ao BNB os recursos do seu lucro anual que são da cota da União.
7. Estabelecer contrapartidas sociais e ambientais, progressivas, em termos de quantificação, em todos os financiamentos com recursos do FNE.
8. Alterar a política de apoio, por meio de bônus, nas contratações com recursos do FNE, possibilitando atendimento diferenciado nos moldes do semiárido, às áreas de tipologia da PNDR, consideradas de baixa renda ou estagnadas.
9. Democratizar a gestão dos bancos públicos federais, de âmbito nacional e regional, com o retorno de representante eleito pelos funcionários e assento nos Conselhos de Administração das Instituições.
10. Regularizar o Fundo de Desenvolvimento do Nordeste (FDNE), assegurando a exclusividade da operacionalização de seus recursos pelo Banco do Nordeste do Brasil.

## O BNB QUE QUEREMOS (III): resgate do orgulho de ser do BNB!

Na semana da posse do presidente do Banco do Nordeste do Brasil, a AFBNB publicou duas notas (BNB que queremos I e II) tratando da importância de um banco de desenvolvimento e da necessidade de ações afirmativas voltadas para o fomento. São formas de resgatarmos a identidade diferenciada da instituição, respaldada na sua gênese e nas prerrogativas constitucionais, enfocando uma estratégia de atuação que envolva todo o BNB, a começar pelo resgate dos pressupostos da função de Agente de Desenvolvimento e do retorno de seu efetivo original (pelo menos 500).

Na perspectiva do fortalecimento do Banco, os quatro eixos defendidos pela Associação, presentes no projeto de mobilização político-social pelo desenvolvimento do Nordeste e na “Carta Compromisso com o Desenvolvimento Regional”, referem-se ao aumento do capital social, aumento e diversidade de recursos, maior capilaridade e o que, de fato, pode representar a efetividade da atuação do Banco: a valorização dos seus trabalhadores.

É por isso que a AFBNB luta por uma política de recursos humanos que seja transparente, democrática e isonômica; por um plano de cargos e carreira digno; pelo fim do trabalho gratuito e das práticas de assédio moral; por um sistema de acesso e movimentação justo, objetivo e baseado em princípios e valores éticos e equânimes, especialmente na relação entre Direção Geral e agências; pela dignidade na aposentadoria e democratização da assistência médica de qualidade a toda a rede; por isonomia de tratamento em todos os níveis; melhor estrutura para as agências, seja de estrutura, equipamentos e funcionários; quitação dos passivos trabalhistas; e pela revogação de medidas casuísticas, como o recente assecuramento de função por um período de um ano para casos de destituição na superior administração do Banco.

Essas bandeiras têm sido pautadas permanentemente pela AFBNB, que entende ser urgente o resgate do que nos foi usurpado ao longo de anos, e que não foi equacionado pelas duas últimas gestões, até o momento. É importante que a administração atual compreenda que uma instituição forte é aquela em que os seus trabalhadores se sintam orgulhosos de a ela pertencerem, não só pela efetiva participação em sua construção ou pela estrutura organizacional adequada e capaz de garantir o cumprimento de sua missão, mas, também, pelo respeito, reconhecimento e valorização que devem ter.

Os trabalhadores do BNB estão cansados de promessas e de prorrogação de prazos que representam desrespeito ao Nordeste, ao Banco e a si próprios; almejam um Banco fortalecido institucionalmente com aumento do capital social, da rede de atendimento, da estrutura física e organizacional e uma gestão ética e proba, que impeça e apure

democratizadas, como a Política Nacional de Desenvolvimento Regional - PNDR ou o Plano Regional de Desenvolvimento do Nordeste - PRDNE. Contudo, a referência da estratégia desenvolvimentista do Banco deve ser o atendimento democrático à maioria da sociedade nordestina, na perspectiva da superação das desigualdades existentes.

Assim, no contexto de “promover em todos os municípios da sua área de atuação, ações destinadas a fomentar o desenvolvimento local, micro e mesorregional, buscando estimular a organização social da comunidade e a formação das cadeias produtivas” [1], é fundamental o aumento do capital social; o aumento do “funding” de recursos, inclusive, para projetos de infraestrutura econômico-sociais fundamentais para a região; a manutenção da agência de Brasília, que possui grande potencial de lucro e de alavancagem de recursos; a ampliação da agenda positiva de parcerias estruturadoras no contexto de políticas públicas; a estruturação e ampliação de pontos de atendimentos, agências e mecanismos de maior presença junto às comunidades; o reconhecimento de que em todos os programas e projetos federais deve ter o recorte regional, com o BNB participando ativamente seja na formulação ou enquanto agente financeiro.

A AFBNB compreende que essa conjuntura, aliada ao cenário de turbulências dos últimos tempos, no BNB, são fatores determinantes e motivadores para medidas urgentes e necessárias por parte da diretoria ora empossada. A expectativa reside tanto no encaminhamento dos processos de apuração das irregularidades quanto na excelência dos resultados, de forma que se configure um plano de ações imediatas, as quais denotem, como referencial principal, a visão e a determinação da diretoria em alçar o Banco na direção desenvolvimentista. Assim, dentre os vários passos a serem realizados, a 42ª Reunião do Conselho de Representantes da AFBNB deliberou pela cobrança ao banco no sentido de estabelecer como referencial na sua estratégia de desenvolvimento o resgate dos pressupostos de sua atuação por meio dos agentes de desenvolvimento, assim como o indicativo de que pelo menos 500 agentes possam apoiar a estratégia de desenvolvimento do Banco na região. Várias outras ações podem e devem ser realizadas com o subsídio das áreas técnicas do banco e o arcabouço de conhecimentos do ETENE, além da operacionalização das políticas públicas e da ampliação da atuação político-institucional, por exemplo.

Pela importância do BNB para a região, há que se fortalecer a sua ação e as possibilidades de atuação e de participação, por meio do planejamento e direcionamento estratégico, que seja integrado e comprometido com o processo de transformação e superação das desigualdades regionais. Enfim, o que se espera é a configuração de um novo ciclo pautado por práticas assertivas sob o guarda-chuva da transparência, da ética e da democracia.

[1] Fonte: Estatuto Social do BNB

## PERFIL DE GESTÃO PARA O BNB

Com o objetivo de contribuir com o processo de renovação no Banco do Nordeste, a Associação produziu um documento de transição a ser apresentado à equipe que viesse a administrar o Banco no próximo período. Assim, a entidade se mostrou disposta a contribuir, mesmo porque a valorização do BNB enquanto instituição indutora do desenvolvimento da região é um dos pilares que norteiam as nossas ações.

A nossa avaliação é de que muito mais poderia ter sido feito no Banco do Nordeste nos últimos anos. E é exatamente na perspectiva de melhorar os rumos que vimos a público defender novos caminhos para o BNB, que redundem em novas atitudes e novas formas de enfrentar velhos problemas.

Antes, porém, é imprescindível reiterar o que consideramos como as principais posturas/ações a serem adotadas por uma equipe de administração do Banco; idéias estas contidas no documento apresentado naquela época, por considerarmos serem compatíveis com uma instituição que é referência em desenvolvimento:

- Valorização do Plano de Cargos do funcionalismo, política fundamental para a manutenção de talentos e evitar grande evasão e rotatividade nos quadros de pessoal;
- Definição de uma política específica e estratégica que vise ao desenvolvimento, que valorize inclusive os diversos segmentos técnicos do Banco das diversas áreas, como os Agentes de Desenvolvimento e Técnicos de Campo, por exemplo;
- Fim dos métodos de trabalho e de práticas transigentes à pressão por metas, ao assédio moral sem a devida punição aos assediadores, à extrapolação da jornada de trabalho, à avaliações induzidas etc.;
- Transparência nos processos internos, como designações e concorrências;
- Diálogo com as entidades representativas dos funcionários em sua plenitude, a exemplo da AFBNB;
- Respeito ao princípio da isonomia de tratamento entre os funcionários (das condições de trabalho à garantia de direitos e oportunidades).

Como forma de contribuir para uma discussão mais profunda, a AFBNB resgata os pontos do documento elaborado em 2006, os quais ratificamos, com acréscimos, como imprescindíveis a um Presidente e uma Diretoria de um banco oficial de desenvolvimento:

1. Reputação ilibada, tradição de seriedade e honestidade no trato e na gestão de assuntos públicos ou privados.
2. Competência e experiência técnica e na gestão pública ou empresarial (privada), de preferência na área financeira e de crédito para desenvolvimento; conhecimento técnico sobre o BNB.

3. Conhecimento das questões econômicas e sociais do Nordeste, do Brasil e do mundo.
4. Competência para transitar no universo político e empresarial, no País e, em especial, no Nordeste.
5. Tradição de gestão transparente, ética, democrática e participativa, com respeito às pessoas e à dignidade do trabalho e do trabalhador.
6. Capacidade de diálogo com as diferentes forças atuantes na região e respeito ao contraditório, peculiar da relação capital e trabalho, bem como da diversidade de pensamento.
7. Sensibilidade para lidar com pessoas e com os conflitos entre estas.
8. Firmeza e autonomia para decisões em casos de atitudes improbas e de má gestão por parte de gestores, do ponto de vista operacional e/ou de Recursos Humanos.
9. Autonomia e isenção perante setores partidários e interferências políticas.
10. Reconhecida capacidade de abertura para o diálogo e interação com os funcionários.



## O BNB QUE QUEREMOS(II): ações afirmativas para o desenvolvimento!

Na visão da Associação dos Funcionários do BNB – AFBNB - para alcançarmos o BNB que queremos é importante que a diretoria, que oficialmente se instala no Banco, de forma plena, nesta quinta-feira (6), com a posse do novo presidente, resgate e aprofunde o referencial desenvolvimentista da Instituição, de modo a se ter ainda mais significativo o papel do Banco no pensar e fazer o desenvolvimento na região.

É alvissareiro ler a posição do presidente do Conselho de Administração do Banco, em entrevista no último jornal Nossa Voz (agosto 2012) e verificar que o Governo Federal compreende que “a prioridade do BNB é ser banco de desenvolvimento do Nordeste” e que o “BNB só faz sentido porque é uma instituição de desenvolvimento”. Certamente para isso é necessário, efetivamente, fortalecer o Banco em todos os aspectos, estruturando-o com uma projeção para o longo prazo, resgatando e implantando conceitos desenvolvimentistas, colocando-o em condições apropriadas para disputar técnica e politicamente o espaço que lhe cabe no sistema financeiro público, numa perspectiva de superar a questão regional.

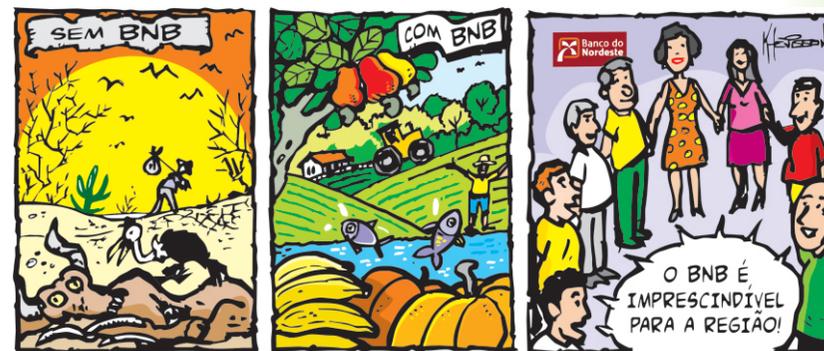
Isso passa por ações afirmativas no âmbito do Governo Dilma que venham a posicionar o BNB nesta perspectiva e justifica a defesa que a Associação faz desde a sua criação, e, especialmente, com a Constituição de 1988, no sentido de que se sejam garantidos os direitos do Nordeste, os quais incluem ter um banco regional de desenvolvimento, forte e capaz de, a partir de um plano regional de desenvolvimento inserido num Projeto Nacional de Desenvolvimento, promover a redução das desigualdades e a justiça social.

Essas frases são repetidas, sistematicamente, pela AFBNB e precisam traduzir-se em medidas concretas, a partir das relações entre estado e sociedade, na reconstrução do pacto federativo, especialmente, no Nordeste; no âmbito de todas as atividades do Banco, e também no seio dos trabalhadores do BNB, na perspectiva da sua trajetória de lutas e de reconquista dos seus valores e direitos. O trabalho é árduo, já que ninguém pode negar que existe discriminação para com a região, haja vista a necessidade das muitas articulações e um périplo de conversações para que se consiga a autorização para a capitalização do Banco do Nordeste, o aumento do número de agências e de funcionários. Tratamento igual é destinado aos trabalhadores que penam para conseguir um plano de cargos e remuneração adequado à missão da instituição, afora diversos direitos que ainda não foram resgatados e a falta de condições mínimas que possibilitem dignidade na aposentadoria.

De fato, mesmo com esse pano de fundo, é comum ainda existirem dúvidas quanto ao que seja fazer desenvolvimento num banco regional. Para a AFBNB os referenciais estão postos! As prerrogativas são constitucionais – os quais não podem ser descumpridos - ou atendem a normativos legais, estatuto social da instituição ou políticas que precisam ser



19. Lutar pela solução de todos os passivos trabalhistas, independentemente dos estágios em que estejam;
20. Fortalecer a luta por um PCR que seja compatível com um Banco de Desenvolvimento, guiado pelo princípio de cargos e carreira do estado;
21. Combater intransigentemente a exploração do trabalho no BNB, exigindo a relação de horas-extras executadas/horas-extras efetivamente pagas;
22. Combater a precarização do trabalho no BNB, exigindo a extinção do trabalho terceirizado de forma generalizada e seu controle democrático;
23. Construir um sistema de avaliação de pessoal para fins de promoção blindada, impedido de manipulações que o tornem instrumento de admoestação, repressão e de submissão dos trabalhadores do BNB;
24. Continuar a luta pela reintegração dos demitidos no período de março de 1995 a fevereiro de 2002, resgate de uma injustiça perpetrada no período de exceção no Banco;
25. Lutar contra emendas que ameacem o Nordeste e o BNB, na perspectiva das reformas tributária, política e do sistema financeiro nacional.



Tem sido pauta na mídia, ultimamente, depois das mudanças promovidas pela Presidenta da República, Dilma Rousseff, na diretoria do Banco do Nordeste do Brasil, as expectativas com relação à estratégia que a instituição vai adotar a partir das mudanças na gestão do Banco, principalmente na Presidência.

E não é à toa essa preocupação, haja vista os diversos sinais que têm sido dados, tais como um nome na presidência do Banco que não tem conhecimento da região e de suas necessidades, por ele mesmo relatado em entrevista ao jornal O Povo; o perfil do novo presidente, que tem expertise junto às MPE's, sem tradição, portanto, no crédito especializado de operações de longo prazo; o direcionamento central de atuação de caráter exclusivamente no pequeno, diminuindo o apoio a projetos estruturantes de maior envergadura, de acordo com o que se tem veiculado, pelo menos com o FNE, ficando em tese compartilhados com o BNDES.

Aliado a isso, e a Associação acompanhou e mobilizou de forma intensa, houve a aprovação da Medida Provisória 564/2012, que ao flexibilizar a operacionalização do FDNE permitiu a discussão e a inserção no texto do parecer aprovado no Congresso da capitalização do Banco do Nordeste em R\$ 4 bilhões até o final de 2014, sancionado na Lei 12.712, na última quinta-feira.

Ademais, também foi autorizada a abertura de mais 108 agências e a ampliação do quadro de funcionários. Além disso, no âmbito interno o Banco está vivenciando o que se tem chamado de "um novo momento", com indicação, inclusive, de mudanças na estrutura organizacional.

Nesse contexto, em princípio, a Associação dos Funcionários do BNB (AFBNB) reitera a necessidade e importância de que o BNB tenha sua

estratégia referenciada num Projeto Nacional de Desenvolvimento, com recortes regionais, onde ao Nordeste e Norte estejam asseguradas as condições objetivas para o desenvolvimento regional. Para tanto, a entidade tem contribuído, ao longo de sua trajetória de 26 anos, com documentos importantes, que podem subsidiar a discussão democrática com a sociedade nordestina e brasileira sobre o BNB que queremos.

Em 2006, a Associação publicou o livro “Por um Nordeste Melhor” com 11 estratégias para o desenvolvimento regional. Já no governo da Presidenta Dilma, a Associação em várias oportunidades apresentou a “Carta Compromisso com o Desenvolvimento Regional”, documento que faz um resgate das estratégias defendidas pela entidade, e está centrado na construção de um Brasil-Nação com o apoio do Banco do Nordeste, enquanto banco de desenvolvimento regional, democrático e ético.

Para a AFBNB o processo de trabalho a ser desenvolvido pela Diretoria do Banco deve consubstanciar capacidade e autonomia para apresentar e defender os interesses da região, sob a ótica de um banco regional de desenvolvimento, com 60 anos de experiência nas suas atividades. Nessa conjuntura a diretoria deve dialogar com o Ministério da Fazenda e a Casa Civil e ratificar o papel diferenciado do BNB em relação aos demais bancos públicos, que, para o bem da sociedade brasileira, é banco regional com prerrogativas constitucionais e características específicas, seja pelo seu quadro técnico ou pelo Escritório Técnico de Estudos Econômicos do Nordeste – ETENE, mas, principalmente, por sua forma de atuação na estruturação da atividade econômica na região e na democratização do desenvolvimento. Por isso, junto com os outros órgãos regionais, é um imprescindível agente de desenvolvimento do Nordeste.

É esse referencial que deve ser o balizador da estratégia direcionadora de todas as ações realizadas pela diretoria, tanto no aspecto político-institucional - fundamental nesse momento de discussão do papel da instituição -, assim como na operacionalização de suas atividades, obviamente, sob a égide da ética e da democracia. Não obstante a divulgação pela diretoria do Banco da estratégia da meta de R\$ 500 milhões de lucro em 2012, o que a sociedade nordestina espera e precisa é o desenvolvimento. Isso é o que faz a identidade do BNB e o fortalece institucionalmente e no imaginário coletivo, que acredita na sua ação transformadora. Finalmente, o referencial desenvolvimentista, embora timidamente apresentado nos últimos discursos, precisa vir a ser a tônica mestra da instituição.

## CARTA DE FORTALEZA

A Carta de Fortaleza é um documento elaborado e aprovado pelos representantes da Associação durante a 39ª Reunião do Conselho de Representantes da AFBNB, realizada nos dias 1º e 2 de abril de 2011 - “AFBNB 25 Anos de Luta!”. A mesma expressa uma plataforma de lutas e de ações da AFBNB em reafirmação do papel da entidade ao longo dos seus 25 anos de existência.

1. Pelo aumento do capital social do BNB;
2. Pelo fortalecimento político e social do BNB e pelo aumento de seu número de agências;
3. Lutar em todas as instâncias pelo desenvolvimento do Nordeste como projeto nacional;
4. Lutar pela manutenção e fortalecimento de todas as instituições operadoras do desenvolvimento regional: BNB, DNOCS, Sudene, Codevasf etc;
5. Lutar pelo incremento das fontes de financiamento e por novas fontes para o desenvolvimento econômico da região;
6. Lutar por uma política de desenvolvimento tecnológico e científico do Nordeste com interiorização de unidades de conhecimento;
7. Apoiar todas as lutas políticas e sociais que tenham como objetivo a emancipação do povo brasileiro;
8. Lutar pela revitalização da bacia do São Francisco e pelo total acesso dos povos nordestinos à água potável e aos recursos hídricos, com suas terras beneficiando a agricultura familiar e possíveis assentados da reforma agrária;
9. Lutar pela criação de infraestrutura econômica no sentido de integrar a região;
10. Lutar pela criação de um sistema de análise de projetos de desenvolvimento, onde se pontuem mais as empresas que garantam integrar mais a região Nordeste;
11. Articular junto a parlamentares, especialmente a Bancada Nordestina, no apoio a uma reforma tributária que privilegie os interesses da região Nordeste;
12. Criar corporações estatais, sob controle democrático, com capacidade de medição do desenvolvimento;
13. Mobilizar novas fontes de financiamentos para incentivar a pesquisa tecnológica e sistema de inovação, aproveitando os recursos do Fundo Setorial, tendo como instrumento o Fundeci (Fundo do Desenvolvimento Científico e Tecnológico);
14. Lutar pela isonomia de tratamento entre os funcionários do BNB;
15. Lutar pela democratização dos processos internos do Banco do Nordeste, de modo que se tenham regras objetivas;
16. Lutar contra o assédio moral;
17. Lutar pela melhoria nas condições de higiene e segurança no trabalho, focado nas agências longe dos grandes centros;
18. Lutar pelo aperfeiçoamento dos programas e políticas de proteção e de seguridade social no BNB (Capef, Camed, creches transportes e segurança social);

## O BNB É PATRIMÔNIO DO NORDESTE

O Banco do Nordeste do Brasil (BNB) passou por um período turbulento, com denúncias de irregularidades e corrupção em operações. Contudo, como em toda crise, uma grande oportunidade de mudança que se apresentou concomitantemente à situação espinhosa. As notícias que se espalharam na imprensa devem servir para uma guinada radical na maneira como a instituição está sendo conduzida. O momento é mais do que propício para um repensar profundo sobre a importância do Banco do Nordeste para a região.

De antemão, está mais do que claro que o BNB é uma instituição imprescindível para a mitigação das desigualdades regionais e para o desenvolvimento socioeconômico da sua área de atuação, que engloba o Nordeste, além do norte de Minas Gerais e do Espírito Santo.

Desta forma, denúncias de corrupção praticadas por uma parcela ínfima de seu quadro de trabalhadores não podem macular a imagem de uma instituição tão pujante. O BNB vai muito além de seus gestores; é, antes de tudo, um fomentador nato do desenvolvimento, das atividades produtivas, dos pequenos produtores rurais, dos microempresários, da cultura nordestina. Suas atividades contribuem para melhorar a vida de milhões de brasileiros que residem no seu raio de alcance.

Ao longo dos 60 anos, o BNB, a partir de um trabalho primoroso e de dedicação de seus trabalhadores, levou esperança, dignidade e facilitou projetos de vida de milhões de nordestinos. Sua importância e seu caráter imprescindível para a região são incalculáveis. Os reflexos de sua atuação são difíceis de serem mensurados, tamanha significância e dimensão das consequências positivas que traz para o Nordeste, norte de Minas Gerais e do Espírito Santo.

Quando se fala em mudança, deve-se levar em conta também que o BNB precisa reaver com maior veemência sua verve desenvolvimentista, posto que esta é sua missão primordial desde a sua criação, em 1952. Ainda que deva haver uma visão comercial em menor escala, uma vez que o BNB é uma instituição financeira, faz-se imperativo pensar o Banco, principalmente, como uma instituição de fomento, de redução de desigualdades, garantidora de oportunidades às camadas socioeconomicamente mais vulneráveis. Para tal, precisa contar com uma administração ética, proba, que respeite e valorize seus trabalhadores e, mormente, abdique de projetos pessoais de poder em nome de um bem maior: levar esperança e dignidade aos nordestinos.

Não há como pensar o desenvolvimento regional sem incluir o BNB. Ainda há um fosso de desigualdade que nos separa das regiões mais desenvolvidas do País. Nesse processo de superação de iniquidades regionais e sociais, o Banco do Nordeste é peça-chave nessa engrenagem. O BNB é patrimônio da região Nordeste!

## PROPOSTAS APROVADAS NA 42ª REUNIÃO DO CONSELHO DE REPRESENTANTES DA AFBNB

1. Cobrar do Banco o reposicionamento dos ocupantes da função de GSN Pronaf, cuja função que tenha sido extinta na sua unidade de trabalho.
2. Cobrar do Banco a revogação da política de aplicação dos recursos do PRONAF pelo INEC, haja vista ser um programa de crédito de área fim da instituição e caracterizar terceirização.
3. Cobrar do Banco posicionamento em relação aos contratados que estão desempenhando atividades exclusivas de funcionários.
4. Cobrar do Banco revisão urgente do Plano de Função, Plano de Cargos e Remuneração, compatíveis com um banco de desenvolvimento e corrigindo todas as distorções existentes.
5. Cobrar do Banco a definição de critérios bem transparentes e definidos quanto ao processo de mudança do nível de função de modo a valorizar os funcionários que possuem todas as competências para tal.
6. Cobrar do Banco a solução com a quitação dos passivos trabalhistas, sejam referentes às ações coletivas, por sindicatos, sejam por iniciativas individuais.
7. Cobrar do Banco revisão da avaliação das carteiras de negócios com o fim do ranking e extensão do tempo de avaliação para 02 anos.
8. Cobrar do Banco o retorno de 10 folgas/ano.
9. Cobrar do banco a aplicação dos benefícios como folga e licença prêmio por toda vida laboral com sua extensão ao conjunto dos funcionários independente da data de posse.
10. Cobrar do Banco a continuidade do recebimento dos tíquetes de alimentação após a aposentadoria.
11. Cobrar do Banco a valorização e a melhoria na remuneração da função dos caixas, considerando os aspectos de insalubridade e risco.
12. Buscar informações junto ao ambiente de gestão financeira do BNB sobre os incentivos fiscais do Nordeste, tais como artigo 34/18 da SUDENE e ações do FINOR que são instrumentos detentores de recursos para aplicação na região Nordeste.
13. Propor ao Banco que se utilize os resultados do exame anual de saúde para criar um banco de dados que sirva de parâmetro para analisar a situação física e psicológica dos funcionários.



14. Cobrar do Banco medidas imediatas (antes da greve) no sentido de interceder junto aos órgãos superiores em Brasília para que se encontrem saídas para pendências antigas e que eventuais acordos envolvendo CEF e BB sejam extensivos ao BNB no que for favorável aos funcionários.
15. Cobrar do Banco o reconhecimento real de representatividade dos sindicatos na base no processo de negociação.
16. Orientar os representantes para que os mesmos se articulem com os delegados sindicais no sentido de tomarem medidas para a decretação da greve em sua unidade de acordo com o calendário estabelecido pelos fóruns nacionais e estaduais da categoria. (deliberação direcionada aos representantes)
17. Orientar os representantes para que os mesmos participem das atividades propostas pela Diretoria da AFBNB relativas às ações institucionais em Brasília (LOA 2013, operacionalização de recursos do PRDNE, dos depósitos à vista dos tribunais estaduais e outros de cunho regional pelo BNB). (deliberação direcionada aos representantes)
18. Solicitar ao Banco a revisão do número de superintendências e de ambientes na DIRGE no sentido de realizar uma fusão entre aquelas que possuem responsabilidades e atividades convergentes ou semelhantes, bem como a extinção das não são objeto de tal estrutura (superintendência) para fins de redução do número de funções de gestão e redução de custos com as mesmas para a instituição.
19. Cobrar do Banco o fortalecimento das agências com a elevação do número de funcionários.
20. Solicitar esclarecimentos sobre eventuais propostas de incentivo à aposentadoria.
21. A AFBNB deve buscar a interlocução com o conjunto de entidades sindicais no sentido de se construir um novo formato de comissão de empresa tendo em vista um novo modelo de negociação com o Banco. (deliberação direcionada para a diretoria da AFBNB)
22. Cobrar da CAMED o credenciamento de serviços médicos em todas as regiões dos estados, principalmente nos que têm agências do banco.
23. Buscar interlocução para fins de uma ampla discussão entre CAPEF/ AFBNB/ AABNB e banco, antes de qualquer decisão para redução de meta atuarial dos planos de previdência. (deliberação para a diretoria da AFBNB)
24. Cobrar do banco o estabelecimento da isonomia geral entre todos os funcionários.
25. Cobrar do banco o retorno da auditoria presencial às unidades, assim como a discussão sobre os casos mais frequentes de irregularidades, tendo em vista o aperfeiçoamento e controle do processo de crédito.
26. Cobrar do banco o estabelecimento como referencial na sua estratégia de desenvolvimento o quantitativo de pelo menos 500 agentes de desenvolvimento, tendo em vista o aumento da capilaridade da instituição;
27. Encaminhar ao banco uma proposta de modelo a ser utilizado para acesso e movimentação quando da concorrência que garanta

objetividade, impessoalidade e democracia. (deliberação para a diretoria da AFBNB)

28. Solicitar do Banco a divulgação, entre os envolvidos em concorrência interna, a pontuação obtida pelos mesmos em cada item do edital, e a retirada do esbarro que é a dependência da liberação pelo gestor, de modo a assegurar a conclusão imediata dos processos, sem ocasionar transtornos e/ou prejuízos aos funcionários que logram êxito.
29. Cobrar do Banco a divulgação do PAA dos Agentes de Desenvolvimento, visando garantir a discussão e proposição a ser realizada pela AFBNB.
30. Cobrar a entrega imediata pela CNFBNB da minuta específica do BNB e o estabelecimento de um calendário de negociações.
31. Cobrar do Banco a revisão imediata dos valores de diária e ressarcimento de quilometragem, haja vista os valores praticados serem aquém da realidade do mercado.
32. Solicitar do Banco que o INEC não seja responsável pela operacionalização dos contratos de PRONAF até R\$ 15.000,00;
33. Cobrar do Banco o comissionamento de todos os funcionários das CRO's que trabalham diretamente na análise de processos;
34. Cobrar do Banco as condições adequadas de trabalho para os técnicos de campo com o imediato aparelhamento tecnológico para que os mesmos possam cumprir com as determinações normativas plenamente.
35. Cobrar do Banco uma política estruturante para os casos de aposentadoria pelo INSS, de modo a estabelecer a dignidade previdenciária com a recuperação de benefícios do plano BD;
36. A AFBNB deve buscar a interlocução com os sindicatos de cada base no sentido de acionar a justiça para incorporar o valor da função em comissão ao salário nos casos do exercício da função por mais de 10 anos;
37. Solicitar ao Banco critério único de comissão de todos os funcionários exonerados por um período de 04 meses, revogando normativo específico sobre esse assunto quanto ao "asseguramento de função";
38. Solicitar ao Banco a revisão do processo de avaliação 360º;
39. Solicitar do Banco a imediata implantação do ponto eletrônico com o devido bloqueio do acesso do funcionário aos sistemas quando completada a sua jornada de trabalho.
40. Cobrar do Banco o cumprimento da jornada de 6 horas.

