

Nossa Voz

A partir deste mês o site da AFBNB estará de cara nova! Mais dinâmica e interativa, a nova página foi reorganizada de forma a facilitar a navegação do usuário.

Jan/Fev.2012

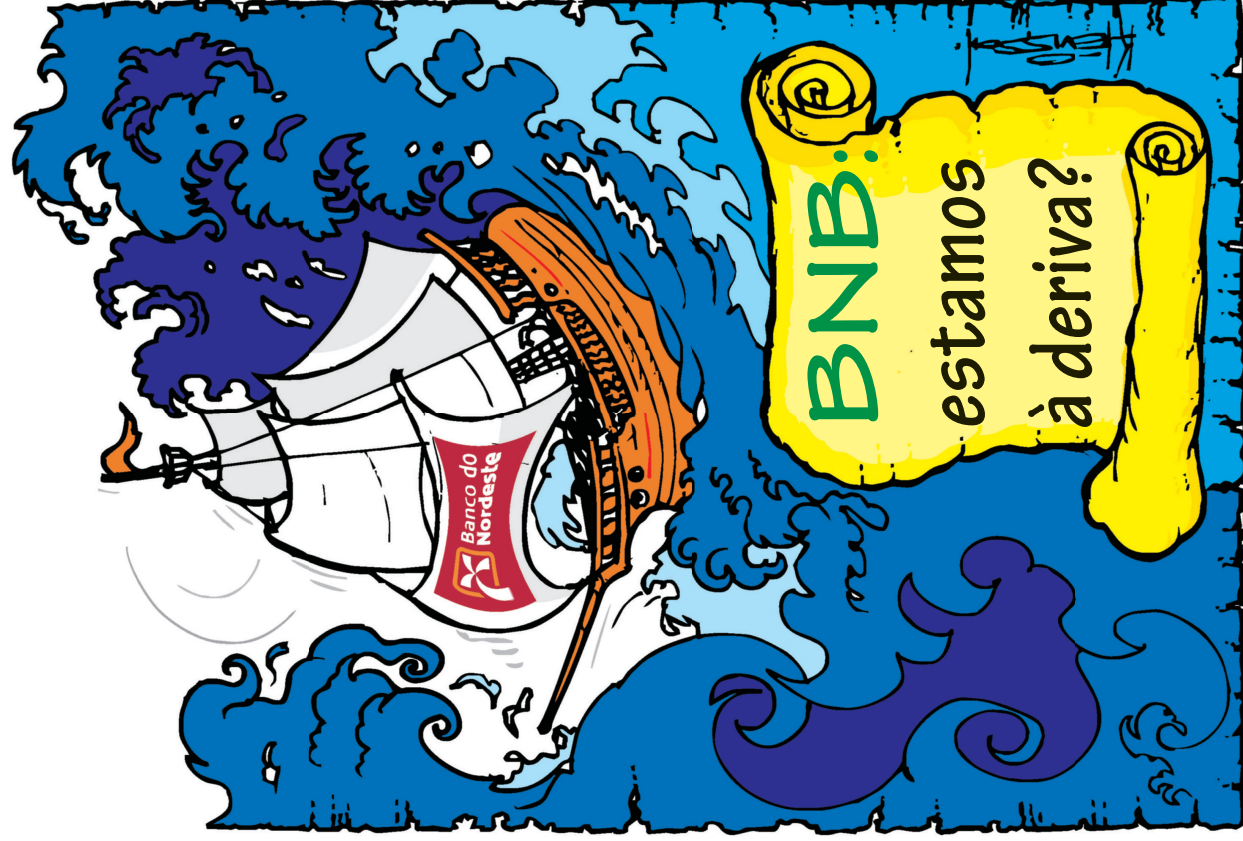
Informativo da AFBNB

Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil

A primeira edição do *Nossa Voz* do ano é dedicado a um assunto delicado e complexo o qual é responsável pelo sucesso - ou não - de qualquer instituição: a percepção que os funcionários têm da empresa na qual trabalham e como se veem na instituição, qual o sentimento de pertença e o envolvimento com os problemas e sucessos da empresa, o que em boa parte é reflexo de como são tratados pela política de gestão de pessoas/recursos humanos de onde trabalham.

Em todas as visitas feitas às agências do Banco em vários estados brasileiros durante o ano passado e já neste ano de 2012 - e não foram poucas! - a sensação de abandono, o desconhecimento e/ou a insatisfação com os rumos que o Banco vem tomando, o distanciamento da Direção Geral e das agências foram sentimentos presentes e fortes relatados aos diretores da Associação, pela base, inclusive por gestores.

O resultado disso é previsível: insatisfação, desânimo, desestímulo, medo. A fragilidade dos processos internos gera, além dos sentimentos descritos acima, brechas para fraudes e desvios que enfraquecem não apenas o Banco, mas a própria região. E não é isso que queremos! Dedicamos esse *Nossa Voz* às pendências que merecem e exigem respostas - rápidas e eficazes - por parte da administração do BNB, pelo bem do Banco e de seus trabalhadores. ■



3 Interno x Externo

Como está a imagem externa do BNB? E a interna? Como o Banco lida com seus recursos humanos? Confira.

3 Participação

O *Nossa Voz* traz ao longo da edição a opinião de representantes da AFBNB sobre assuntos relacionados ao Banco.

7 Entrevista

Conversamos com o doutor em Educação Alcides Guspi sobre as relações que se estabelecem entre patrão e empregado nas instituições bancárias.

Editorial

Velhas pendências

A no novo, velhas pendências! É, de fato estamos nos repetindo, caro leitor. Afinal, você já deve ter lido essa frase que abre esse editorial em outro momento, em janeiro de 2011, mas que também foi abordado em 2010, 2009, 2008... e por aí vai!

As muitas pendências no Banco do Nordeste do Brasil se arrastam há anos (reparem em outra frase já reiteradas vezes utilizada!), sem que a Direção da instituição se empenhe decisiva e concretamente para solucioná-las.

Nos últimos meses, intensificamos as visitas às unidades, agências e ambientes em toda a área de atuação do Banco. E o que constatamos? Funcionários, na maioria das vezes, insatisfeitos e estressados com uma carga excessiva de trabalho, com a extrapolção da jornada sem o devido pagamento das horas-extras, com o assédio moral... Ademais, encontramos também agências com estruturas físicas precárias e tecnologias jurídicas, péssimo atendimento ao cliente e condições de trabalho insalubres para os funcionários.

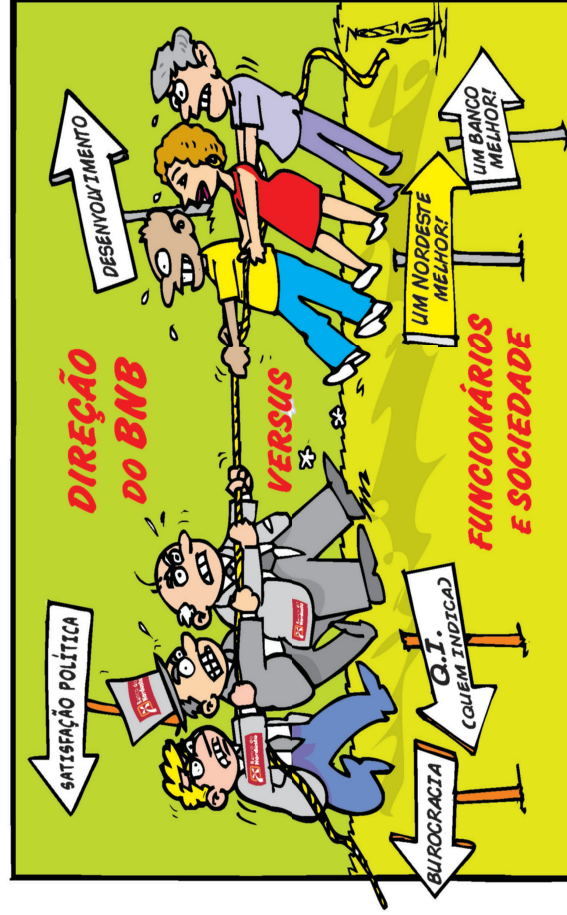
É isso o que o Banco e sua cúpula

querem para os funcionários e para a própria instituição? Queremos crer que não!

Para piorar o quadro, vale ressaltar que a AFBNB tem levado todas essas queixas, reclamações e reivindicações da base ao pleno conhecimento das instâncias de decisão do Banco. Em 2011, foram diversas reuniões com presidente, diretores, superintendentes e demais gestores do BNB. Mais ainda: escritórios e mais escritórios, cobrando soluções para as mais variadas demandas dos funcionários, foram encaminhados às áreas com competência administrativa para resolvê-las. Resultado de tudo isso? Infelizmente, fazendo um levantamento das demandas levadas ao conhecimento do Banco pela AFBNB no ano de 2011, constatamos que pouco número do demandado foi concretamente resolvido. O silêncio imperial

Então, que nesse ano de 2012, aqueles que têm a responsabilidade de conduzir as diversas instâncias gestoras do Banco arregacem as mangas e se empenhem profundamente no sentido de, de uma vez por todas, dar cabo a estas velhas pendências. ■

Charge



Cartas & e-mails

“Acho que a política de recursos humanos do BNB é uma política que privilegia a desigualdade e costuma ir deixando os assuntos que atingem uma maior quantidade de pessoas sempre a esperar para depois.”

Representante da AFBNB em uma agência da Paraíba.

Expediente

Jornal da Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil (AFBNB)

Homepage: www.afbnb.com.br

E-mail: afbnb@afbnb.com.br

Endereço: Rua Barão do Rio Branco, 1236, salas 110 a 113 - Centro - 60.025-061 Fortaleza - CE
Telefone: (85) 3255.7000/Fax: (85) 3226.2477

Jornalista Responsável: Renata Soares - MTE 01193 - JP
Repórter: Artur Pires - MTE 2503 - JP
Estagiário: Alan Dantas
Chargista: Klévissom Viana
Impressão: Gráfica Encaixe - Tiragem: 7.000 exemplares

Diretoria (Triênio 2011-2013)

A AFBNB na luta com autonomia

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

Conselho Fiscal (Triênio 2011-2013)

A AFBNB na luta com autonomia

Presidente: José Frota de Medeiros - Vice-Presidente: Edilson Rodrigues dos Santos - Secretário: Henrique Eduardo B. Moreira - Conselheiros: José do Egito Vasconcelos, José Carlos Aragão Cabral, Francisco Leóstenis dos Santos

BAFBNB
Associação dos Funcionários do
Banco do Nordeste do Brasil

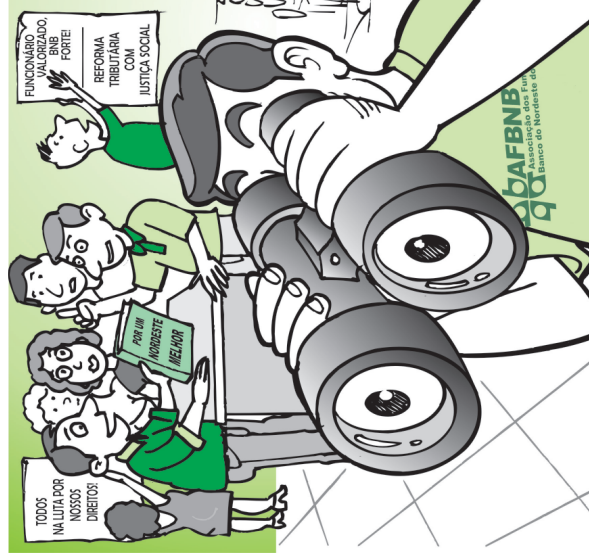
Rua Barão do Rio Branco, 1236
Salas 110/113 - Centro - Fortaleza - CE
CEP: 60.025-061 - Tel.: (85) 3255.7000
afbnb@afbnb.com.br / www.afbnb.com.br

Política externa x política interna

Não, esse texto não trata de cenário mundial ou de crise político-econômica. Fala de crise sim, todavia em um âmbito mais restrito: a crise no BNB. O Banco do Nordeste tem se projetado externamente, sobretudo por meio dos programas de microcrédito - considerados exemplos no Brasil e mesmo na América Latina - e junto ao seu público-alvo. O governo federal também deve estar satisfeito com os resultados obtidos pela instituição, que se superam a cada ano. Basta dizer que o número de operações concluídas pelo Banco no ano passado cresceu 25,8% em relação a 2010. Outro dado: apenas no primeiro semestre de 2011 o Banco havia lucrado 173% a mais que no mesmo período do ano anterior. Além disso, o BNB ainda é a instituição que - pelo menos na teoria - tem o diferencial de pensar saídas desenvolvimentistas para a região na qual atua.

Internamente, no entanto, a imagem do BNB junto aos seus trabalhadores não é das melhores, tendo piorado pela falta de transparência nas informações - sejam elas relacionadas à política macro, das estratégias de desenvolvimento do Banco ou informações mais simples, do dia a dia das agências. Diferente do que possa pensar qualquer patrão desavisado, a preocupação dos funcionários do BNB vai bem além das questões funcionais. Eles se preocupam com o futuro do Banco enquanto instituição de desenvolvimento, preocupam-se com a forma como o crédito vem sendo aplicado, preocupam-se com as falhas nos sistemas, que abrem brechas para fraudes e desvios de recursos que, por consequência, abalam o Banco e sua imagem pe-

rente a sociedade; preocupam-se com os mandos e desmandos políticos dentro da instituição e com o nome do Banco estar associado a práticas de corrupção.



poderá defender-se com base no desconhecimento dos problemas. A AFBNB tem sido incisiva em seus posicionamentos; cobrado permanentemente e não só isso, apresentado saídas e alternativas viáveis para assuntos que afligem o corpo funcional do Banco mas o velho ouvido de mercado prevalece, em uma atitude desrespeitosa não apenas com a Associação, mas, sobretudo, com quem ela representa: quase 6 mil funcionários - ativos e aposentados do Banco do Nordeste do Brasil.

No cumprimento de sua missão, a AFBNB colhe informações, conversa com a base, confere *in loco* denúncias de associados, elabora ofícios, produz matérias sobre os assuntos e encaminha aos responsáveis, já que não compete à Associação efetivamente solucionar tais demandas.

Por que isso estaria acontecendo? Falta de comando? Burocracia demasiada? Interferências políticas? Falta de compromisso com a região ou de conhecimento dos problemas que angustiam o funcionalismo? Foi pensando nesse cenário e nessas questões que a AFBNB, quando da indefinição do nome de quem presidiria o BNB, divulgou o perfil que defendia não só para o presidente mas para o conjunto de gestores. A prática não é nova, uma vez que garimpando informes antigos da Associação vemos que em gestões passadas a prática também existiu. Mas, se antes o que defendíamos tinha alguma influência, hoje é com pesar que constatamos que não fomos ouvidos.

Quanto à administração atual, não

Leia mais na *pág. 5*

Relatórios, auditorias, pesquisas, levantamentos... Para o Banco saber realmente o que pensa sua base é simples: basta perguntar! E foi isso que fizemos com os(as) representantes da AFBNB. Não divulgamos seus nomes para evitar qualquer possível constrangimento. Confira:

“No discurso, a política de recursos humanos está totalmente atenuada com os anseios da defesa da cidadania e respeito aos valores, porém na prática é a mesma retórica de governos anteriores, adiando e não honrando seus compromissos.”

(Representante de agência em PE)

“O termo ‘catalisador’ em sua missão é até irônico diante da inevitável demora no atendimento aos clientes.”

(Representante de agência no CE)





Como você avalia a política de recursos humanos do BNB?

A política de recursos humanos do BNB é voltada para uma melhor remuneração de seus gestores principais, e não cuida holisticamente do seu corpo trabalhista. Um dos maiores exemplos é o grande turnover (ou rotatividade de pessoal) entre os funcionários pós-97. Tendo o fato de que o número é condizente à realidade de outras instituições financeiras privadas, poderíamos tomá-lo como normal. Poderíamos, se não fosse levado em conta o *turnover* histórico da instituição.

Esse *turnover* é caro. É caro quando uma agência precisa treinar seu funcionário em Fortaleza. É caro quando é alocado outro funcionário para “passar o serviço”. É caro quando bolsistas têm uma rotatividade menor que os próprios funcionários. Isto também é encarado pelos funcionários que tentam voltar a capital para, pasmem, reduzir seus custos de moradia (pois o funcionário não possui recursos para sustentar cônjuges, proles ou genitores após uma mudança de cidade, sem uma comissão). As agências, e até mesmo as superintendências, disputam pessoas. E isto, pra nossa tristeza, já não é novidade há alguns anos.

Os “novos funcionários” – novos entre aspas, pois alguns deles já ocupam cargo de direção, gerências de ambiente e gerências gerais, com até 12 anos de casa – sentem-se desmotivados ao não ter uma expectativa de carreira técnica, ou mesmo em uma carreira de analista ou especialista bancário.

A falta de um plano de comissões e funções também prejudica os funcionários, que se desmotivam com seus espaços funcionais pela falta de promoção horizontal e acabam por fomentar pequenas batalhas entre agências, ambientes e até mesmo células por um funcionário que fique um pouco mais. O salário variável motiva as movimentações e não a sua permanência no espaço. Nessas transições não pesam os treinamentos que o funcionário possui, o perfil do funcionário desejado para o cargo ou a identificação com o trabalho diário, mas pesam o salário, a disponibilidade para mudança imediata e outros interesses.

Um antigo plano de carreira do Banco, que conheci através de Nazildo Siqueira de Andrade - conceituado professor universitário de RH e funcionário aposentado do BNB -, trazia cargos maiores (o que reduzia a rotatividade de pessoal e motivava a vinda de talentos ao Banco) e funções dignas (onde um menor número de pessoas galgavam funções dignas da experiência, liderança e competência). Hoje o recém egresso conta os dias para atingir um ano de Banco e se habilitar, segundo a CIN-PESSOAL, para uma função. Os funcionários, em todos os pontos de atuação, sentem-se perdidos. Perdidos, sem uma orientação profissional, sem coaching, sem perspectivas, apenas esperando uma oportunidade melhor em outro concurso.



Elton Elí da Silva Lopes - Representante da AFBNB no Ambiente de Gestão de Riscos

41ª RCR à vista

O BNB hoje está cumprido as prerrogativas constitucionais e as que são esperadas pela sociedade para garantir o desenvolvimento regional, com redução das desigualdades, respeito ao meio ambiente e igualdade social? É para refletir sobre essa questão que a 41ª Reunião do Conselho de Representantes da AFBNB debaterá o tema “O BNB que a sociedade precisa - como está, atende aos parâmetros do desenvolvimento?”. A RCR será realizada em Fortaleza (CE), nos dias 23 e 24 de março próximo. “Dignidade Previdenciária” e “Isonomia” serão os temas secundários a serem discutidos.

Os preparativos já começaram. A RCR é um importante momento de participação e deliberação das ações da AFBNB. A Reunião é dividida em dois momentos: formação e deliberação de ações.

A definição do tema ocorreu após análise do cenário atual no BNB e espelha, inclusive, as diversas questões colocadas pelos funcionários. Para o diretor de Ações Institucionais da AFBNB, José Alci de Jesus, o tema dá sequência a um processo de discussão que a AFBNB vem fazendo, iniciado com o “Por um Nordeste Melhor”, onde foram indicadas 11 estratégias para o desenvolvimento regional.

“É necessário compreender que no bojo dessa discussão está o fortalecimento do BNB, colocado, principalmente, em quatro eixos: aumento do capital social, aumento do *funding* de recursos, aumento da capilaridade e valorização dos funcionários. O BNB de que a sociedade precisa, fortalecido e capaz de apoiar as iniciativas públicas e privadas relacionadas ao desenvolvimento, necessita que os seus funcionários sejam valorizados”, afirma. Ele defende que, além de uma estratégia de desenvolvimento compartilhada com o Estado e a sociedade, é necessário que se tenha as mínimas condições para realização das atividades, com infraestrutura adequada, assistência integral à saúde, dignidade previdenciária, remuneração condizente com a missão do Banco, e, principalmente, democracia e ética.

O que se espera da RCR é que haja uma grande participação dos representantes. Como a 41ª RCR será em Fortaleza, é importante que todos os funcionários da Direção Geral e das agências próximas, se sintam à vontade para participar, dentro de suas possibilidades e como ouvintes dos painéis. “Outro aspecto importante é que possamos recarregar as baterias quanto à ação institucional da entidade, e dar encaminhamento às estratégias explicitadas na Carta Compromisso com o Desenvolvimento Regional. E, principalmente, é fundamental que possamos aprofundar a discussão e a mobilização visando a dar mais força às nossas reivindicações trabalhistas”, afirmou o diretor Alci de Jesus. ■

Questionamentos 10 x respostas 0

Uma rápida pesquisa nos temas abordados no ano passado e já neste ano de 2012 pela AFBNB mostra uma relação inversamente proporcional: de um lado, cobrança incessante e questionamentos da base; do outro, silêncio ou respostas e orientações, que mais confundem do que esclarecem, a exemplo do cumprimento do acordo 2011/2012, no que se refere às promoções dos três primeiros níveis do cargo...

Somente para se ter uma idéia, foram produzidas apenas em 2011, 35 matérias sobre problemas nas agências e/ou direitos violados dos trabalhadores do BNB (assédio moral, extrapolação da jornada etc). Este ano já foram seis. Soman- do os ofícios enviados

Notas sobre o fortalecimento do Banco, somando 2011 e 2012, foram oito; sobre a terceirização no BNB e a necessidade de se convocar os aprovados no último concurso foram oito matérias em 2011 e quatro ofícios; sobre a situação da CAMED (questiona-

Caixa de Previdência foram sete notas e dois ofícios. Isso sem falar dos textos abordados nas edições do *Nossa Voz* em matérias gerais.

Para a presidenta Rita Josina, a forma como o Banco trata tais questões deixa muito a desejar.



“A política de recursos humanos do BNB é muito mal administrada, no âmbito dos processos de concorrências e comissionamentos. As Superintendências não obedecem aos critérios legais e contrários, primam por apadrinhamentos ao bel prazer”.
(Representante de agência em MG)

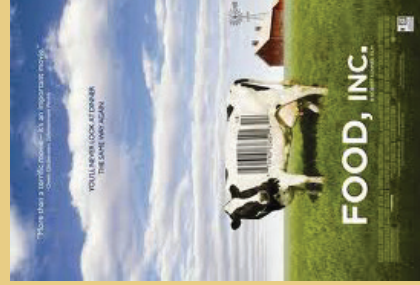
“Se o Banco melhorasse seus sistemas, tenho absoluta certeza de que as contratações melhorariam significativamente, consequentemente a pulverização das aplicações para o Nordeste, além de diminuir o stress do funcionário. É necessária a valorização de quem trabalha diretamente no atendimento. O banco vai na contramão do negócio, pois só valoriza as suas centrais.”
(Representante de agência em PE)

o esforço das ações da AFBNB se pauta pelas demandas da base, portanto, de seus quase 6 mil associados, as questões que são apontadas ou questionadas pela entidade são sinalizações do muito que precisa ser melhorado, seja em termos de necessidade de esclarecimentos, de transparência, ou de ajustes para que se tenha no Banco melhores condições de trabalho e adequadas estratégias institucionais. Algumas pendên-

mentos quanto aos aumentos, rede credenciada deficitária fora dos grandes centros, demora na autorização de procedimentos etc) foram 10 notas (entre 2011 e 2012) e três ofícios; sobre os problemas relacionados à

ciais históricas terminam por impactar negativamente nos resultados do Banco. Portanto, a AFBNB não hesita em encaminhar ao BNB os questionamentos e cobranças para as devidas soluções”, finaliza a presidenta. ■

Dica cultural



“Comida é pasto?”

Você vai ao supermercado, faz suas compras e escolhe os alimentos que julga mais necessários e saudáveis para sua família. Mas não custa perguntarmos: você sabe de onde vem aquilo que põe na mesa todos os dias? Imaginaria quantas formas de trabalho e métodos agroindustriais são explorados em cada pacote que estoca em sua dispensa? Questões como essas tentam ser respondidas no documentário *Food, Inc.*, dirigido por Robert Kenner. O

diretor explora e aprofunda a discussão sobre as condições de produção dos alimentos no contexto norte-americano mostrando também como a alimentação da sociedade contemporânea leva a problemas crônicos, como obesidade e patologias cardíacas. No entanto, vale lembrar que o filme nos faz repensar ainda a realidade brasileira, no que diz respeito ao modelo de “desenvolvimento” agrícola, baseado, principalmente, nos moldes da Revolução Verde e no latifúndio. Vale a pena conferir!

Opinião dos representantes



O BNB tem cumprido satisfatoriamente a sua missão?

“Não em sua totalidade. O BNB tem, por exemplo, verdadeiras e grandiosas ações em prol do desenvolvimento sócio-econômico, tecnológico e cultural do nordeste. Há, no entanto, comprovada negligência na forma de concessão e administração de créditos, o que vem ocasionando elevados índices de inadimplência, disfarçada por soluções “tapa-buraco” de sistemáticas prorrogações de dívidas que implicam em maior comprometimento financeiro dos devedores e crônica falta de retorno do capital investido aos cofres do banco. Destarte, os resultados fantásticos anunciados aos investidores e à sociedade se nos parecem fantasiosos, com ares de ficção. É preciso haver mais transparência e seriedade na condução das ações da empresa em todos os seguimentos incluídos no âmbito de sua missão desenvolvimentista. Quem sabe, precisemos fazer uma releitura dos objetivos que acalentaram as nossas origens...” *(Representante de PE)*

Não. O Banco tem em sua missão ser agente catalisador do desenvolvimento sustentável da Região e, neste sentido, deve ter um olhar mais cuidadoso sobre quais os retornos sociais e ambientais, além dos econômicos, que o projeto financiado trará para a Região. A política de metas imposta aos trabalhadores, embora necessária em determinados casos para estimular o desenvolvimento pessoal e profissional destes, muitas vezes deixa em segundo plano a missão do Banco.” *(Representante da BA)*

“Em parte, pois o nosso carro chefe é o FNE, que deveria ser priorizado para os micros, mini e pequenos, mas na prática vemos o FNE para os grandes projetos, porque o ganho do gerente *corporate* é superior ao gerente PRONAF. Além disso, os desgastes e falta de cumprimento dos compromissos dos dirigentes do BNB com o funcionalismo ferem totalmente a sua missão como banco de desenvolvimento.” *(Representante de PE)*

“Não. Há necessidade de garantirmos mais recursos para o pequeno agricultor, a agricultura familiar e o pequeno empresário urbano. Os grandes empreendimentos são agraciados com recursos que não geram o desenvolvimento necessário.” *(Representante do CE)*



Que estratégias/planos de ação devem ser priorizados para que o Banco cumpra sua missão?

“Prioritariamente, mais atenção e agilidade no atendimento das necessidades pessoais e reivindicações profissionais de seus recursos humanos para maior satisfação e elevação da autoestima dos trabalhadores. Empresa que não traz seu corpo funcional satisfeito e motivado, dificilmente conseguirá pleno êxito em suas aspirações. O BNB destruiu, há muito, a autoestima dos seus funcionários e vem negligenciando esta situação. Já pagou alto preço por isso e, se não abrir os olhos, continuará pagando caro. Perdeu, por exemplo, grandes executivos por não ter sabido valorizá-los. Perderá, com certeza, futuros gênios por não lhes oferecer motivação suficiente para mantê-los no quadro de servidores da empresa. Com pessoal motivado, capacitado e se sentindo valorizado, o Banco do Nordeste, como qualquer outra empresa, não precisará de estratégias mágicas para cumprir a missão para a qual foi idealizado e instituído.” *(Representante de PE)*

“Foco no pequeno produtor/empresário e na agricultura familiar; foco na agricultura irrigada e na integração da cadeia produtiva; melhor capacitação dos funcionários para desempenharem suas funções; maior estímulo para que o funcionário permaneça na agência e maior captação de recursos junto ao governo federal”. *(Representante do CE)*

“Melhor integração com outros órgãos governamentais (SUDENE, MDA, MAPA, etc.) de forma a definir melhor as políticas de crédito para a região; melhor capacitação e remuneração de todo o corpo funcional, principalmente quanto aos cargos; contratação de novos funcionários de forma a, pelo menos, suprir o quadro das unidades, já determinado pelo Banco; adoção de sistemas de computação mais atuais e simplificados, compatibilizando-os com a política de crédito do Banco e a realidade competitiva do mercado”. *(Representante da BA)*



ENTREVISTA



**O Nossa Voz conversou com o professor Alcides Fernan-
do Gussi, Antropólogo, doutor em Educação e coorde-
nador do Mestrado Profissional em Avaliação de Políti-
cas Públicas da Universidade Federal do Ceará. Confira!**

AFBNB - Os Bancos estão cada vez mais avançados em termos de tecnologia, mas ainda continuam atrasados nas relações de trabalho com seus recursos humanos. Como explicar esse comportamento dos padrões/direções?

Alcides Gussi - O propósito da utilização das tecnologias de qualquer empresa não é, em última instância, o de proporcionar mudanças nas condições de trabalho, mas sim, o de maximizar os lucros. É certo que os usos de tecnologias avançadas nos bancos resultaram na perda do emprego de milhares de trabalhadores bancários e, com isso, a desmobilização da categoria. Os processos de mudanças tecnológicas nos bancos, durante as últimas três décadas, foram traumáticos para grande parte dos trabalhadores e, creio, do ponto de vista da identidade do bancário, houve uma ruptura dos laços que uniam os próprios bancários - o seu sentido de pertencimento a uma categoria sócio-profissional bastante importante - para a qual, de uma maneira geral, as políticas de Recursos Humanos, na maioria das vezes, ainda não atentaram no sentido de compreender este processo. Além disso, é necessário atentar diferenças significativas entre o setor bancário privado e o estatal nas relações de trabalho.

AFBNB - A não valorização do ser humano, que se confunde com a busca sem critérios do lucro, é a marca do sistema capitalista. Essa realidade tem sido observada nos bancos privados e estatais. É possível uma instituição como o BNB

fugir a esse modelo?

AG - Vivemos sob a égide do capitalismo financeiro. Mas é necessário demarcarmos algumas diferenças entre os bancos privados e os estatais. A própria história do BNB - como um banco público - já o constituiu com algumas especificidades, que fogem ao modelo mencionado. O próprio fato de ser um banco de desenvolvimento, que o diferencia, potencialmente, dos bancos privados.

AFBNB - Alguns gestores ainda temem a transparência nas administrações. Por que essa cultura ainda prevalece no Brasil?

AG - A cultura da falta de transparência e o seu temor reflete um desconhecimento, de fato, dos seus benefícios. Transparência não quer dizer apontar as mazelas desta ou daquela administração, mas sim o monitoramento e a avaliação qualificada das ações, sobretudo da esfera pública, com o acompanhamento direto da sociedade. Creio que, quando a sociedade entender - e não apenas os gestores - que a transparência é uma forma de fortalecer a esfera pública, ela será rotina nas administrações.

“A cultura da falta de transparência e seu temor reflete desconhecimento de seus benefícios”

que tem sua ação voltada para o Desenvolvimento deve ter como diferencial no que se refere à sua política de pessoal?

AG - Creio que o BNB pode ter uma política de pessoal que afirme o seu propósito de ser um banco de desenvolvimento. Tenho conhecido pessoalmente alguns funcionários do BNB que têm uma larga trajetória profissional associada à valorização do desenvolvimento do país, e, sobretudo, do Nordeste, como uma missão de vida! Isso - que constituiu um patrimônio humano do BNB - deve ser preservado pela sua política de pessoal pois é, de fato, aquilo que o diferencia dos bancos privados.

AFBNB - Como o senhor observa hoje o comportamento do movimento sindical frente a essa realidade? Que estratégias devem ser adotadas pelas entidades na perspectiva de verem respeitados os direitos dos trabalhadores?

AG - Os sindicatos perderam muito sua força política com as mudanças recentes no mundo do trabalho, sobretudo, do trabalho bancário. A perda da identidade sócio-profissional dos bancários nos últimos tempos afetou as tradicionais estratégias sindicais de mobilização política. Talvez estejamos vivenciando uma re-constituição dessa identidade bancária, com a constituição de novos valores profissionais e com a perspectiva de afirmação de novos direitos trabalhistas a serem alcançados. Não tenho muita ideia de quais seriam as novas estratégias a serem construídas pelos sindicatos neste contexto, mas creio que um bom começo seja os sindicatos cochecerem, de perto, este novo perfil do trabalhador bancário e suas demandas, que podem estar se re-desenhando neste cenário recente, para descobrirem, em conjunto, bancários e os dirigentes sindicais, novos rumos para o movimento. ■

AFBNB - A política de Recursos Humanos de uma empresa/instituição pode estar desvinculada dos seus negócios, da sua missão?

AG - A missão de uma empresa deve representar não apenas a sua atividade fim - o seu negócio - mas espelhar a sua cultura organizacional, construída, historicamente, nas relações entre os funcionários. A política de Recursos Humanos deve centrar suas ações fortalecendo a cultura e os valores da instituição.

AFBNB - Que características um órgão público (a exemplo do BNB),

Opinião

O que queremos para o BNB



*Rita Josina

ças constantes e ampliação do desejo e da busca por inovações e melhorias.

Considerando nossa inserção histórica em ideologias que dominam as vidas e os cotidianos das pessoas, identificamos que sempre existiu, em vários momentos da humanidade, assim como as grandes conquistas, também as grandes tragédias, ambas resultados de estratégias, ações, erros e acertos.

Ao longo das décadas de atuação do BNB temos conhecimento ou mesmo presenciamos que, exceções à parte, os trabalhadores do Banco passaram a exercitar, anos a fio, a capacidade de empolgar-se, capacitar-se cada vez mais, ampliar seus conhecimentos, aprimorar suas práticas, das mais diversificadas, realizavam suas atividades com zelo, compromisso e profissionalismo, porque acima de tudo identificavam-se com a missão de contribuir para o desenvolvimento da região.

Mas essa realidade vem passando por transformação, a partir da lógica do sistema financeiro mundial, que se dá na mudança das relações do trabalho bancário, na redefinição do perfil do trabalhador bancário, na diversificação de funções, na reestruturação de cargos e salários, na informatização, na terceirização, e em todo o quadro que hoje compõe o processo de precarização do trabalho.

Todos temos sentido de perto as dificuldades e as necessidades de solução urgente para muitos dos problemas advindos dessas transformações, seja nas condições mínimas de trabalho, estrutura inadequada, metas abusivas, processos vulneráveis, atrações tecnológicas como na ausência de políticas de valorização do trabalhador, resultando em conflito de interesses, assédio moral, usurpação de direitos e demais casos que dispensam a existência de um código de ética.

Propositamente o modelo estruturado é desagregador porque além de fragilizar as relações, fragiliza igualmente os processos e os controles, o sentido de pertença, a gestão adequada dos recursos públicos e, por assim dizer, a sustentabilidade institucional. Mas essa realidade não nos agrada, incomoda cada vez mais, principalmente quando vemos constantemente a instigação BNB ser citada em toda espécie de especulação.

Não é de hoje que a AFBNB tem apontado que a realidade deve e pode ser diferente. Várias foram as formas, estratégias e articulações buscadas para a construção de novas práticas de enfrentamento voltadas para a superação dessa realidade. Tem sido assim nas manifestações, nos debates, nas publicações, na aproximação com as bases, nas articulações e agendas institucionais. Focando o fortalecimento do Banco e a valorização de TODOS os seus trabalhadores, a Associação vem, insistentemente e com muita autonomia, enfatizando a necessidade do cumprimento dos princípios básicos da administração pública.

Precisamos dar corpo a esse movimento: canalizar as formas de participação e mobilização, sob o risco de continuar nossa vida laboral em ambiência nada condizente com nossas necessidades; de igual forma, não podemos permitir que as expressões de desigualdades e exclusão se reproduzam nas nossas unidades de trabalho, no nosso meio e na nossa sociedade. Então, precisamos contribuir para uma nova realidade, nos indignar, informar, sugerir, cobrar, denunciar, associar-se, lutar... e como merecedores que somos, não desistir, apesar das adversidades!

Precisamos também mostrar aos que hoje contam com poder de decisão que esperamos urgentemente as soluções e que as demandas históricas estão impactando por demais a vida dos trabalhadores do BNB. Precisamos de novas práticas de gestão para renovar nosso engajamento e convergir nossas ações para a busca de um Nordeste mais desenvolvido. Isso passa principalmente pela valorização dos trabalhadores.

***Rita Josina Feitosa da Silva é funcionária do BNB e presidenta da AFBNB.**

Pergunta Benebeano

O que a AFBNB tem feito em relação às questões da Capecf e aos planos de previdência?

Como já é de praxe há vários anos, a AFBNB tem lutado sempre pela justiça previdenciária no que diz respeito à Capecf, principalmente nestes últimos nove anos, a partir do início da gestão de Roberto Smith coo como presidente do Banco.

A AFBNB tem cobrado em diversas ocasiões e questionado a Caixa acerca de sua política, discutindo sua atuação em diversas instâncias, principalmente em reuniões com a cúpula do BNB, levando às mesas de negociação (embromação!) as pendências históricas da Capecf, com documentos, dossiês e constantes publicações, seja em sua página eletrônica ou no impresso *Nossa Voz*, onde já foi tema de capa por diversas vezes (ver edições anteriores em nossa página na internet).

Espaços de discussões sobre a Caixa são levadas diretamente aos representantes da Associação, principalmente nas RCRs, ocasião em que representantes da administração da Capecf são levados a discutir e a responder questionamentos frente a frente com os funcionários. Afora reuniões institucionais com conselheiros, diretores, parlamentares, com o Dest e até com a Presidência da República, onde o tema também foi abordado em reunião.

Contudo, já é chegada hora de pensarmos na complexidade de toda a questão. Depois de tantas discussões, queremos ver os resultados aparecendo, interferindo na vida dos trabalhadores e aposentados do BNB. O funcionalismo não pode esperar; não é hora de mais promessas e sim ação por parte do Banco.