

Fortaleza-CE, 28 de julho 2010.

Ao
Sr. Stélio Gama Lyra Júnior
Diretor de Administração e Tecnologia da Informação
Banco do Nordeste do Brasil S/A

Senhor Diretor,

Tem sido recorrente o envio de questionamentos à Associação dos Funcionários do BNB (AFBNB) acerca dos ajustes nos Planos de cargos, assim como quanto às demais questões referentes aos funcionários do Banco. As preocupações levam em consideração o processo que está em andamento sobre os planos, o qual se dá de forma segmentada pela Direção do Banco e apresenta uma série de inconsistências. Muitas não atendem ao princípio constitucional da isonomia de tratamento e atentam contra a necessidade da definição de critérios que levem em consideração as atribuições, relevância das atribuições e nível da responsabilidade assumida pelo funcionário. Outro aspecto sobre essa questão diz respeito aos Agentes de Desenvolvimento, com registros de incertezas quanto à estratégia de atuação, vínculo organizacional, enquadramento em níveis da função e por extensão, o próprio valor da função. Ainda constam a preocupações sobre a realidade de endividamento dos funcionários, onde são apontadas algumas sinalizações para estudo e possíveis encaminhamentos. Com base nas considerações, a Associação no cumprimento de sua missão enquanto representante dos funcionários do Banco do Nordeste, e por estes, demandada para encaminhar suas demandas, apresenta a seguinte abordagem acerca dessas questões:

- Plano de Funções

Diante dos fatos, a AFBNB mais uma vez questiona a forma desordenada de implantação do Plano de Função, que deveria contemplar todos os segmentos ao mesmo tempo, e de forma isonômica. Deveria ser, sim, como está posto em mesa de negociação, um novo plano, não a adoção de ajustes no plano vigente. Os problemas, verificados nas diversas áreas e ambientes do Banco, demonstram o tratamento desigual dado aos funcionários. Isso tem causado insatisfação geral. Dentre as distorções apontadas pelos funcionários, destacamos algumas como as mais complexas:

1 – Desde o dia 1º de abril, conforme compromisso assumido pelo Banco, os valores das funções das agências deveriam ter sofrido ajuste. No entanto, os Gerentes Executivos Operacionais não receberam aumento e continuam enquadrados na classificação anterior (pequeno, médio e grande porte), ao contrário dos Gerentes Executivos Administrativos – que já recebem de acordo com a nova classificação de mercado (M1 a M5). Ou seja, o Banco está mantendo valores diferentes para a mesma função – um clássico exemplo da falta de isonomia.

2 – As unidades de Recuperação de Crédito (URCs), apesar do vínculo com a Direção Geral, sempre foram classificadas como as agências de grande porte. Com as alterações, o Banco deveria classificá-las como M5.

Isso não ocorreu até agora. O BNB está mantendo a função ainda como tal, sem alterações na tipologia. Pelas alterações ocorridas e conforme a tabela divulgada, o maior nível de Gerente de Recuperação de Crédito (nível III) é bem inferior ao menor nível de Gerente de Mercado (M1).

3 - O BNB não tem observado a isonomia nas funções de Gerente de Negócios das agências. O valor da função do GN Pronaf é bem inferior ao das demais funções GN de outros segmentos de negócios. Embora seja específica do Pronaf, a função é de GN, a exemplo das outras que da mesma forma têm uma especificidade.

4 - Da mesma forma, a direção do Banco não observa o princípio da isonomia no que diz respeito à política de pisos, pois tal medida só está sendo direcionada para funções de gestão superiores, em detrimento das funções gerenciais intermediárias, assim como das demais.

5 - Existência de funções específicas para determinada área, inclusive com a possibilidade de direcionamento apenas para um ou pouquíssimos funcionários. Isso é um verdadeiro absurdo, uma vez que não justifica a necessidade de criação da função em um plano integral para toda a Instituição e todas as áreas. Isso comprova mais uma vez a política segmentada, ao sabor das pressões internas e das conveniências.

6 - Compatibilidade ou proximidade de valor entre funções de natureza bem distintas, no que diz respeito a responsabilidades, atribuições, riscos operacionais, responsabilidade por gerir recursos etc. Uma situação dessa natureza é a relação entre algumas funções de caráter gerencial do ponto de vista operacional com a função de secretárias da Direção Geral.

7 - Existência de valor inferior entre funções gerenciais cujas atribuições são desempenhadas por 08 horas, em relação a funções com atividades desenvolvidas em 06 horas. Exemplo disso é a relação da função de Gerente de Suporte a Negócios com a função de analistas das centrais.

8 - Realidade de execução de serviços semelhantes entre quem tem função e quem não desempenha função. Segundo relatos, essa realidade é muito observada nas Centrais de Retaguarda e agências.

9 - Disparidade entre o valor da função do Gerente de Central em relação ao valor de função de agência. Exemplo disso é o caso da Central Operacional, cuja função é equivalente à agência M2. Vale ressaltar que em classificação anterior, essa situação declinou gradualmente da relação com a função M5 para M3 até a situação atual (M2). Sobre esse aspecto, destacamos algumas preocupações:

- o grau de exigência para a ocupação da função na Central Operacional é bem mais complexo do que para as agências;
- as agências, do ponto de vista operacional, estão em situação "inferior" à Central. Como se sabe a alçada de decisão operacional - análise do crédito - passa pela central, seja qual for a tipologia da agência (observados os limites de crédito);
- A alçada de decisão atribuída ao Gerente da Central Operacional é a mesma atribuída para a agência M5;
- A Central Operacional lida com todos os segmentos de mercado da Superintendência, independente da tipologia da agência, do mercado e das potencialidades locais - agências;

10 - A não observância de níveis em algumas funções gerenciais conforme estabelecido no manual de competências recentemente divulgado. Consta do documento a definição de funções que devem ter níveis na carreira e as que não têm. Todavia, em algumas não consta na tabela de funções com esse formato.

- Plano de Cargos

Outra questão também importante é o Plano de Cargos e Remuneração – PCR. Trata-se, aliás, do ponto mais importante, pois remete a uma política de interesse de todos os funcionários do banco, independente de desempenhar função comissionada ou não. O plano de cargos é balizador da carreira do funcionário; É o instrumento para o qual se faz concurso. Dessa forma é urgente que essa ferramenta esteja em total sintonia com as atribuições institucionais, cuja filosofia principal para fins de definição dos valores deve ser a missão do Banco, nunca e jamais os parâmetros determinados pelo mercado.

Existe um entendimento sobre a necessidade de revisão do PCR, inclusive com compromisso constado em acordos coletivos nos últimos dois exercícios. Da mesma forma como caracterizou as medidas em relação ao plano de funções, a AFBNB enfatiza que ainda está por ser apresentada uma proposta nova, que de fato represente a reformulação do Plano. As recentes medidas adotadas pelo Banco não passam de ajustes com poucas ou quase nenhuma alteração. Só se poderá caracterizar como elemento novo ou que signifique a revisão e, por consequência, o cumprimento do acordado, quando de fato forem observadas melhorias significantes no Plano de Cargos e Remuneração. Assim, acreditamos e defendemos que algo novo esteja em fase de formatação ainda, haja vista não ter sido apresentado até o momento dessa forma. Neste sentido uma proposta que aponte nessa perspectiva precisa contemplar aspectos importantes, sob pena de não apresentar-se como tal. Para tanto é urgente a correção de alguns problemas:

- A superação das distorções causadas nos três primeiros níveis da carreira de Analista Bancário quando da elevação do piso por ocasião do acordo coletivo 2008/09. Como se sabe, o Banco, ao atender à reivindicação da melhoria do piso, no ato gerou uma distorção no plano ao nivelar os três primeiros níveis no mesmo valor. Essa medida causou de imediato a não aplicação dos impactos financeiros quando das sucessivas promoções do nível 1 para o 2, e do 2 para o 3. Não é demais lembrar que esse procedimento foi adotado com o compromisso de que em até noventa dias seria apresentada uma proposta de revisão do PCR. Referido prazo se encerrou em março de 2009 e não houve o cumprimento do acordo. Daí a razão de ser da nossa cobrança e colocação do ponto em pauta;

- O mesmo ato que gerou as distorções verificadas no item anterior, também gerou uma distorção nos níveis seguintes da carreira, pois não se observou os impactos correspondentes, cujo percentual deveria ser aplicado. Isso é observado a partir do nível 2, cuja aplicação deveria ter incidido até o último nível do cargo (nível 18);

- Outro problema também existente é a estagnação na carreira. Da forma como está estruturado atualmente, o Plano de Cargos não permite que haja evolução compatível com o tempo de vida laboral no banco. A quantidade de níveis – 18 – é bem inferior ao tempo, ou seja, o funcionário chega ao nível máximo bem antes de aposentar-se. Isso proporciona uma estagnação por muito tempo, sem qualquer evolução salarial no cargo. É necessário, portanto, que a reformulação contemple um maior número de níveis para permitir a evolução no cargo de forma compatível com o tempo até a aposentadoria.

- Agente de Desenvolvimento

Embora seja do conhecimento dos funcionários que foi aprovada recentemente pela Diretoria do Banco uma Proposta de Ação Administrativa que contempla aspectos sobre o Agente de Desenvolvimento, ainda constam muitas dúvidas. A AFBNB considera importante que o conteúdo da referida PAA seja do pleno conhecimento e que a mesma aponte na perspectiva da superação das dúvidas.

No entendimento de que se trata de um segmento de muita relevância para a atuação do banco e para o desempenho das agências, necessária se faz a observância de medidas importantes como a vinculação às agências, melhorias do valor da função sem a redução do nível em que o técnico está enquadrado atualmente, a inserção da forma de atuação dentro do contexto da atuação estratégica de desenvolvimento do Banco, bem como outros que sejam relevantes para esse objetivo.

- Endividamento dos Funcionários

A realidade por que passam hoje a maioria dos funcionários do banco quanto ao nível de endividamento deve ser motivo de preocupação. Muitas considerações que têm chegado fazem referência a essa questão, pois muitas têm origem na pouca margem de compromisso que a realidade salarial permite. Embora não seja da natureza de uma entidade representativa fazer junções sobre esse aspecto, por dever de representação a Associação considera relevante levar ao Banco essa preocupação. Assim solicita a análise de alguma medida, mesmo que paliativa. Neste sentido apresenta algumas sugestões que considera factíveis, dentre várias que têm chegado, como a redução das taxas de juros dos compromissos contraídos junto ao Banco e à Capef e o aumento dos limites e dos prazos para os empréstimos.

Esse conjunto de distorções, extraído das contribuições que chegaram dos funcionários, por meio de sondagens da AFBNB, bem como pelo acúmulo do que tem sido posto pela entidade ao longo das discussões sobre o assunto, mostra a necessidade e o espaço que se tem para a adoção de melhorias. Assim, necessária se faz a apresentação, de fato, de propostas sobre os referidos planos, bem como a observância da isonomia para as políticas de Recursos Humanos da instituição. Neste sentido a AFBNB, ao encaminhar a presente mensagem, solicita especial atenção para as questões citadas.

A Diretoria da AFBNB

José Frota de Medeiros
Presidente