

Novos tempos para o BNB

Há oito anos, na esperança em tempos melhores para o BNB e para seu corpo funcional que a AFBNB, com alegria, recebia a nova administração do Banco. O contexto nacional preanunciava mudanças na economia e nos demais setores do país, uma vez que esperava-se a superação do paradigma neoliberal vigente. Os novos rumos na economia do país e nas políticas públicas repercutiram na região Nordeste e no BNB, esta, sem dúvida, uma das instituições mais enfraquecidas e atacadas pelo modelo neoliberal.

Com o objetivo de contribuir com o processo de renovação, 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 a ação da AFBNB. Definida a equipe, nos primeiros quatro anos, a nova gestão do Banco pautou-se em “arrumar a casa”; localizar os temidos “esqueletos da gestão anterior” e enterrá-los de vez. Essa arrumação se deu em um contexto de severas dificuldades em que o Banco se encontrava.

Passados oito anos, nossa avaliação é de que muito mais poderia ter sido feito no Banco do Nordeste. 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 e que possa sensibilizar não somente os funcionários do Banco, mas toda a população nordestina, 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.

A Diretoria da AFBNB