

Fortaleza-CE, 27 de abril de 2023

Ao senhor
Paulo Câmara
Presidente
Banco do Nordeste do Brasil S/A

Senhor Presidente,

Ao tempo em que ratificamos votos de sucesso em sua jornada à frente do Banco do Nordeste do Brasil (BNB) e desejando uma gestão eficiente e próspera que impulse o BNB e motive seus trabalhadores, vimos por meio desta apresentar à V.Sa pontos que consideramos prioritários e urgentes de serem tratados e solucionados institucionalmente, para que o Banco possa cumprir plenamente sua nobre missão desenvolvimentista.

Tais pontos resultam da interlocução permanente que a Associação dos Funcionários do BNB (AFBNB) faz com sua base de associados, trabalhadores do Banco em geral e segmentos externos, a exemplo do Parlamento e de entidades civis organizadas. Ao apresentá-las, a AFBNB busca contribuir com melhorias, sobretudo na política de recursos humanos do Banco.

1. Defesa do diferencial desenvolvimentista do Banco e do FNE

Importância e urgência da retomada e da valorização da formação em desenvolvimento regional dos quadros do BNB, com ênfase para as funções de Agentes de Desenvolvimento e Técnicos de Campo, atualmente desfocadas da missão do Banco. Em específico quanto ao Agente de Desenvolvimento, consta pendência sobre a promoção no nível da função: alguns funcionários relatam que há uma trava na área de recursos humanos pela não efetivação, sob alegação de que existe ação na justiça das entidades – Sindicatos e AFBNB – objetivando pagamento das 7 e 8 horas, mediante parecer jurídico de que não se trata de funções gerenciais.

Quanto à preservação e defesa do FNE, urge uma interlocução junto aos diversos setores, sobretudo em Brasília, na perspectiva de que o maior *funding* do BNB seja preservado. A AFBNB, ao longo de sua história de 37 anos, tem sido vigilante e atuante sempre que o FNE é colocado em debate, a exemplo recente da MP 1052/2021.

2. Tecnologia

Necessidade de uma política que priorize a melhoria dos sistemas, equipamentos e aprimoramento tecnológico no sentido de dar celeridade, segurança e qualidade aos negócios/operações do Banco. Há relatos de funcionários que utilizam ferramentas de outros bancos para suas demandas particulares devido à lentidão no sistema do BNB.

3. Plano de cargos e remuneração

Constitui uma bandeira histórica dos funcionários, haja vista as distorções e incongruências flagrantes no plano vigente, o que requer a atenção especial da gestão do Banco no sentido de se cumprir o que, inclusive já constou de acordos coletivo, no sentido de encaminhar uma reformulação.

4. Previdência e Saúde

Realidade de muitos funcionários que, mesmo após passarem a ser assistidos pelo INSS, não reúnem a condição plena para se aposentar, haja vista a distorção existente no benefício do plano de previdência complementar – BD/Capef. Tal realidade exige do Banco uma atenção especial para destravar e corrigir essa situação insustentável e que não pode permanecer mais por muito tempo. Reforçamos a necessidade de um maior acompanhamento das coligadas considerando que fazem parte da política de recursos humanos do Banco e trazem questões pendentes que aguardam o direcionamento por parte da diretoria do BNB.

5. Situação financeira dos funcionários

Assunto recorrente, inclusive com o envio de ofícios nos quais apresentamos sugestões da base que podem contribuir para a elaboração de uma política interna que atenda às especificidades dos trabalhadores, sejam eles da ativa ou aposentados. Reforçamos a necessidade de uma política estruturante no sentido de se buscar uma solução para o endividamento, problema preocupante que já vem de algum tempo e que no contexto da pandemia se avolumou.

6. Saúde Mental

O adoecimento mental é um desafio para as instituições e os gestores – eles próprios muitas vezes adoecidos, o que torna complicado o trabalho de gerir uma equipe. A atenção ao assunto deve ser preocupação de todos, entretanto, a identificação de transtornos e o gerenciamento dos casos deve se dar exclusivamente por profissionais da área (psicólogos e psiquiatras) e não pelos gestores. Reforçamos isso devido à notícia divulgada pelo Banco de treinamento em saúde mental para gestores. Infelizmente, pelos relatos de assédio moral que nos chegam, parte do adoecimento mental resulta justamente da postura de alguns gestores do Banco, que de tratam funcionários, desqualificam e os expõem perante os demais, em desfavor de um clima organizacional adequado. Sugerimos o investimento em campanhas internas sobre saúde mental e a ampliação de profissionais da área em teleatendimento, visando atender quem mora longe dos grandes centros. Além disso, uma política de recursos humanos com foco no trabalhador, e o fortalecimento da área com equipe multidisciplinar.

7. Revogação de atos ocorridos desde o período da pandemia

Em que pesem mudanças profundas no âmbito do trabalho - com o teletrabalho, somado à insegurança trazida pela pandemia do Covid-19, ao adoecimento e ao luto – trabalhadores questionaram as repercussões funcionais de avaliações feitas já no período, e descomissionamentos, os quais consideramos inválidos pelos motivos citados acima. Nesse sentido, propomos uma ampla revogação dos atos internos, sobretudo de descomissionamentos, realizados durante a vigência da pandemia e imediatamente após o retorno presencial, dos casos em que não houve falta comprovada, como forma de se fazer justiça aos funcionários, com a melhoria dos processos internos de avaliação sem perseguições e com isonomia de tratamento.

8. Cobrança por metas

Enquanto instituição de crédito o BNB precisa acompanhar os seus números e resultados. Entretanto, a forma como a cobrança é feita pode levar não a um engajamento dos trabalhadores e sim ao medo e ao adoecimento mental. Relatos dão conta de cobranças que expõem o trabalhador e os colocam em situação vexatória. Recentemente circulou entre os funcionários mensagem enviada por gestores cobrando as metas para um determinado período, com a exposição de um quadro, com a situação por Estado (meta x resultado alcançado). A mensagem causou inquietação nos trabalhadores, por não considerar as questões inerentes, bem como as especificidades de cada realidade nas diversas áreas de atuação do Banco.

9. Condições de trabalho

Aspecto essencial para o encaminhamento dos negócios, o que demanda melhoria das instalações, equipamentos, pessoal, bem como outros fatores envolvidos na realização dos negócios. Uma iniciativa importante neste sentido é a convocação dos aprovados em concurso, sendo necessário para tanto, incursões junto aos órgãos de governo neste sentido.

10. Concorrências, comissionamentos e descomissionamentos

Há relatos de tratamento diferenciado quanto às concorrências para funcionários lotados na direção geral e nas agências. Paralelo a isso, houve alteração do normativo interno retirando a necessidade de justificativa em casos de descomissionamento. Para a AFBNB, ambos os casos ferem os princípios básicos e constitucionais tanto da isonomia de tratamento, quanto da transparência, causando insegurança entre os trabalhadores e conseqüentemente afetando a imagem do Banco.

11. Caixa Executivo

Necessidade de enquadramento dos funcionários desse grupamento em processos de concorrência interna bem como a inserção da função na recente medida de alteração no plano de funções quanto à pecúnia (menor valor da agência e congelado há muito tempo). Por ser também função peculiar de agência, reiteramos o pleito por melhoria da verba.

12. Licença-Prêmio e Folgas

Reivindicação para que o benefício da LP seja estendido a todos os trabalhadores do Banco, sem distinção, e por todo o tempo laboral em que permanecerem na ativa. Atualmente apenas os funcionários mais antigos têm esse direito e limitado ao tempo de 30 anos. Sobre folgas não utilizadas (e caducas) no período de pandemia pedimos a reversão da medida tendo em vista contexto em que se encontravam os trabalhadores por conta desta crise sanitária.

13. Concurso público

A quantidade de terceirizados hoje no Banco comprova por si a necessidade de concurso público para suprir a demanda por profissionais, com ênfase para as agências.

14. Efetivação de substitutos

Há relatos de funcionários que exerceram função em substituição, sem ser efetivado, e ao se submeter à concorrência para a vaga foram rejeitados por não se enquadrarem no perfil. Tal fato, além de incoerente, é injusto, pois, se o trabalhador não tem o perfil para a função, como substituiu por determinado tempo? É importante que o Banco identifique, analise e solucione casos dessa natureza.

15. Microcrédito

O programa de Microcrédito Orientado do BNB - urbano e rural - é de extrema relevância para a efetivação de uma política nacional de desenvolvimento sustentável. Por isso, entendemos que o modelo adotado e a metodologia devam ser analisados na perspectiva da geração de emprego e renda, inclusão social e efetiva melhoria das condições de vida do público-alvo do programa. O recente aumento da inadimplência e a permanência quase que ininterrupta do mesmo público são fatores preocupantes. É preciso que se garanta capilaridade e expansão (o que pode ocorrer por meio da criação de uma subsidiária nos moldes de parcerias bem sucedidas para este fim) mas também que se vislumbrem formas de migrar os beneficiários para novas carteiras do Banco, possibilitando a sua evolução, bem como a inclusão de novos clientes no Programa.

Respeitosamente,

Rita Josina Feitosa da Silva
Diretora-presidente

Rua Nossa Senhora dos Remédios, 85 - Benfica
Fortaleza-CE CEP: 60.020-120 Tel.: (85) 3255-7000
Fax: (85) 3226-2477 E-mail: afbnnb@afbnnb.com.br
CNPJ: 10.490.464/0001-87 www.afbnnb.com.br