

Vote No próximo dia
12 de fevereiro

Silvana 
Para o **CONSAD**



Silvana Silva

Conheça melhor a Candidata!

Graduada em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, ingressou no Banco em 1999. São quinze anos fazendo parte da instituição, dos quais, dez anos foram dedicados ao trabalho nas agências de Macapá - AP, Belém Pedreira - PA e Ananindeua Castanheira - PA), onde exerceu as funções de Assistente de Gerente, Supervisora e Gerente de Relacionamento.

Na Direção Geral, exerceu a atividade de Consultora Especial e trabalha atualmente como Coordenadora na GECAR – Gerência de Canais de Atendimento Remoto.

Com seu trabalho dedicado à categoria e na defesa dos empregados do Banco da Amazônia, foi Representante da CIPA e Representante da AEBA nas agências. Também foi Conselheira Fiscal da AEBA, Representante da AEBA no COMIR - Comitê de Recursos Humanos, e atualmente faz parte da diretoria da AEBA e é Representante dos Empregados na COMET - Comissão de Ética.

Estamos diante de mais uma eleição para representante dos empregados no Conselho de Administração do Banco da Amazônia - CONSAD. Nas duas últimas eleições, os empregados mostraram sua força e deixaram claro que esse espaço deveria ser ocupado não pelos executivos, mas por trabalhadores que vivem o cotidiano dos problemas e dificuldades da empresa.

Nessas eleições, mais uma vez nossa associação tem posição. Assim, vamos apoiar e pedir o voto da categoria em nossa Diretora, Silvana Cristina Nascimento Silva, Diretora da AEBA por dois mandatos e sempre presente nas nossas lutas e que nesse momento é, sem dúvida, a candidata melhor preparada para ocupar essa cadeira.

O apoio da AEBA à Silvana, se deve pelo respeito que temos por sua postura isenta, séria, competente e aguerrida, na defesa dos legítimos interesses do Banco e principalmente nos interesses dos seus empregados. A nosso ver, é preciso sempre renovar as representações, e evitar tanto quanto possível a perpetuação no poder, que pode gerar laços que impedem a representação isenta, o que pode ocorrer sempre em casos de mais de dois mandatos.

Atualmente, o Banco da Amazônia ainda está marcado pelo atraso tecnológico, pela confusão nos processos decisórios, pela ultracentralização das decisões da Diretoria do Banco, pela ausência de uma estratégia clara de posicionamento mercadológico para os próximos anos, esta última causada pela falta de planejamento para o desenho desta estratégia (basta ver a ineficácia do COPLANE).

Acreditamos que é preciso apostar no longo prazo, valorizar os quadros internos, investir em formação e criar soluções para os problemas estruturais. As políticas imediatista podem ter resultados muito problemáticos.

Em geral, as soluções encontradas pela diretoria do Banco para os problemas imediatos envolvem a penalização dos empregados, tanto do ponto de vista das dificuldades do trabalho, quanto da remuneração. A corrida pelas metas, principalmente na aplicação, pode ter impactos severos nos resultados dos próximos anos; deste modo, é preciso qualificar a aplicação e levar a sério o acompanhamento.

A plataforma de atuação da nossa Diretora à frente da representação dos empregados do Banco da Amazônia no CONSAD estará voltada para:

- Melhorar a comunicação entre o representante dos empregados no CONSAD e os empregados do Banco;

- Defender a transparência nas ações do Banco que tenham impacto no trabalho e na vida dos empregados;

- Defender a utilização de critérios sérios, bem fundamentados tecnicamente, com vistas à definição das políticas institucionais, principalmente que levem em conta a fragilidade dos sistemas e equipamentos de trabalho.

Além de

- Pautar o CONSAD relativamente aos seguintes pontos:

1. Avaliação dos impactos da lateralidade na eficiência e eficácia dos processos do Banco, visando demonstrar seu equívoco;
2. Formação de uma estrutura interna de desenvolvimento de soluções tecnológicas formada por empregados do próprio Banco;
3. Retomada de treinamentos presenciais nas áreas operacionais de crédito, visando agregar qualidade nos processo de aplicação;
4. Retomada de concurso para os profissionais de níveis superiores;
5. Revisão do modelo estrutural das agências, restabelecendo funções anteriores ao Novo Modelo de Negócios e elevando a quantidade de empregados por unidade;
6. Criação de uma área interna de inteligência e prevenção a fraudes, através de sistemas de monitoramento de fluxo de processos;
7. Adoção de banca externa na seleção de empregados para funções comissionadas, visando garantir a imparcialidade;
8. Revisão do modelo de avaliação hora em vigor, que desconsidera o esforço dos empregados, as más condições de trabalho, na medida em que todos somos "Dentro do esperado" (Nota 04), além de não permitir aos empregados que avaliem seus gestores;
9. Mudanças nas políticas de alçada para alterar a ultracentralização das decisões internas no Banco;
10. Defesa do fortalecimento da área técnica como forma de agregar mais qualidade às aplicações de recursos;
11. Valorização do corpo funcional como um todo (Quadro de apoio, TB's e TC's);
12. Reavaliação dos moldes do evento "Melhores da Amazônia", que somente premia gestores, em detrimento de todos os colaboradores que concorrem para os resultados das unidades.

Vote

No próximo dia
12 de fevereiro

