

De: _____
Data: _____
Assunto: _____

“ CHEGOU.....”

Colegas, chegou (FINALMENTE) minha aposentadoria. Depois de ____ anos e ____ meses da minha posse no BB estou “pendurando as GRAVATAS!”.

Mesmo aposentado pelo INSS, desde _____, pretendia ficar por muito mais tempo, PORQUE SEMPRE AMEI MUITO ESSA EMPRESA E MEU TRABALHO NO BANCO.

Esse ENLID em São Paulo, foi a peça chave que faltava para confirmar minha decisão.
“ O discurso dos vice-presidentes e diretores não ecoa para as bases!”

Mas, do jeito que está, não dá mais!!

Não dá para chegar no horário de almoço com a sensação de que o colarinho da camisa vai estourar; ficar com as mãos suando gelado o dia inteiro e com vontade de “estourar” com todo mundo! Ou de pegar “alguém” pelo pescoço”

Tudo tem um limite de tolerância!

O problema não são, e nunca foram, as metas!

O problema são os “iluminados” que por vaidade, egocentrismo e uma disputa “prostituída”, submetem os administradores e comissionados das agências a uma pressão desumana, nos impondo “DESAFIOS” muito acima da capacidade operacional das agências.

O “perigo” fica por conta daqueles que começam a “criar alternativas” para cumprir os desafios propostos visando diminuir o “stress” dessa cobrança. “ NÃO FAÇAM ISSO!!!

Assim, não poderia afastar-me sem uma mensagem para vocês e nossos líderes.

Tudo o que tive, tenho e conquistei, devo ao MEU TRABALHO, ESFORÇO e SACRIFÍCIO, inclusive da minha família!“NADA ME FOI DADO DE GRAÇA E, EM ALGUNS MOMENTOS, CUSTOU MUITO CARO! “

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES:

a) SOBRE A ASCENÇÃO PROFISSIONAL, DOIS CAMINHOS: SUBMISSÃO OU RESULTADO

Qual a sua capacidade de SUBMISSÃO ? É assim que se chega a lugares no Banco hoje. Vendendo a alma ao diabo! NUNCA CONTESTE NADA, por mais razão que você tenha. Se não, VOCÊ ACABA QUEIMADO E FRITO!.

Aí só resta uma saída: RESULTADO, O QUE É O CAMINHO CERTO MAS QUE SÓ APARECE A MÉDIO OU LONGO PRAZO, E ISSO NÃO É IMPORTANTE PARA NOSSOS SUPERIORES. O RESULTADO TEM QUE SER IMEDIATO se não você já era!!! O que vale PARA ELES são NÚMEROS JÁ!!. QUANDO FIZER, CONSELHO MEU, FAÇA COM RESPONSABILIDADE.

AGORA VAMOS PENSAR: Como falar em total responsabilidade quando nos são impostas METAS DIÁRIAS, DIAS "D", DIAS "C", MOBILIZAÇÕES, DIAS "SUPRESINHA!!", totalmente impossível de serem conseguidas.

TEMOS QUE OUVIR: APARTE PESSOAS PARA FAZER "ISSO!", como se não houvesse mais nada para fazer na agência. Ah.... e não deixe o tempo estourar no termômetro do atendimento senão alguém da Regional vai te ligar "INFORMANDO" que seu tempo está estourando. Como se fosse possível "multiplicar" ou "clonar" pessoas para resolver o problema do tempo de atendimento, quando TODOS já estão atendendo.

As pessoas sempre pagam um custo alto por falar o que pensam, por defender posições responsáveis e profissionais. Quando o que se fala não é o que o chefe quer ouvir eles são "taxados" de "reclames". Mas lembrem: quem reclama é porque quer melhorar e não estragar. RECLAME com ARGUMENTOS!

E-MAIL de hora em hora com PRÉVIAS DE ACOMPANHAMENTO. E, quando não são lidos, a Regional e a Estadual, que tem acompanhamento dos gerentes que não estão lendo tempestivamente (DEVE TER ASSESSOR SÓ PARA ISSO) , CONCLUEM QUE VOCÊ S NÃO SÃO BONS GESTORES!!

São em média, 100 mensagens diárias (OU MAIS) entre e-mail pessoal corporativo, e-mail da agência, mensagens a dependências, comunicados a administradores e nota técnica pessoal, além dos TORPEDINHOS via SMS, WHATSAPP etc.

Você tem que ficar 100% do seu tempo como gerente à frente do computador só atualizando e-mail, acessando relatórios (só para constar, na maioria das vezes que acessou) se não a Estadual "te ferra!" por não acessar.

Você com certeza lembra desse tipo de ameaça em reunião de administradores.

O QUE MAIS INTERESSA É O "RANKING": primeiro lugar nisso, primeiro lugar naquilo. E A QUE CUSTO?

b) QUALIFICAÇÃO:

Ter 09, 10 ou todas as certificações internas serve para que?

Estar qualificado como gestor nível 1, serve para que?

ISSO É LEVADO EM CONTA QUANDO APARECE ALGUMA VAGA???????

Hoje as nomeações não tem concorrência, são costuradas nos BASTIDORES e quando alguma vaga aparece já tem o nome escolhido para ser nomeado.

QUEM NÃO É PUXA SACO, NEM FAZEDOR DE MÉDIA, NEM FICA LIGANDO PARA O REGIONAL PARA FICAR FAZENDO OBA-OBA E É ROTULADO COMO "BOCUDO" E RECLAMÃO, ESQUECE..... NÃO VAI SER LEMBRADO .

Querem mais: e quando nem o Regional sabe quem são os gerentes da sua equipe que estão qualificados no processo para gestor????

SE VOCÊ NÃO FOR AMIGO DO REI OU DO PRÍNCIPE NÃO FIQUE RECLAMANDO DA FALTA DE OPORTUNIDADE. CONSELHO: MANTENHA-SE MUITO PRÓXIMO DA "REALEZA" E SÓ FALE O QUE GOSTAM E QUEREM OUVIR. Se puder faça favorzinho pessoal a eles também, isso será levado em alta pontuação no seu currículo. Ex: abra e feche o portão do estacionamento para o chefe, dê carona (inclusive aos filhos), faça pequenos favores pessoais para mostrar que é "amigo dele", etc, etc, etc.....

CUIDADO, TAMBÉM, COM AS PESSOAS COM QUEM FOR DESABAFAR: você pode ser dedurado! Tem muito traíra por aí esperando a oportunidade para subir pelas suas costas!

Aos administradores é EXIGIDO a participação em cursos contratados, como DIALOGOS e agora, PRÁTICA DE GESTÃO PARA RESULTADOS SUSTENTÁVEIS. São excelentes cursos, desde que PUDESSEM EFETIVAMENTE UTILIZAR O CONTEÚDO APRENDIDO no dia-a-dia. O que não acontece, pois todo o planejamento é realizado pela GEREV e SUPER.

Qual é o gestor que consegue realizar o planejamento de uma pequena ação em sua agência, por em prática e acompanhar? Somos atropelados por AGENDAS IMPOSITIVAS, CONVOCAÇÕES PARA QUE FUNCIONÁRIOS SEJAM EMPRESTADOS PARA A GEREV PARA ATUAREM COMO CONSULTORES, PARA À SUPER COMO "COLABORADORES"..... (É A BANANA COMENDO O MACACO)

Se o quadro de pessoal das agências é mensurado para atendimento e negócios, como fica essa REDUÇÃO FORÇADA com EMPRÉSTIMOS de funcionários para a GEREV E SUPER?

Se na SUPER e na GEREV não está sobrando funcionários, tenham certeza de que nas agências também não está.

A Super e a Gerev podem inventar o que quiserem, "bunkers", grupo de trabalho, feiras, feirões, etc, Mas deveriam fazê-lo com mão-de-obra própria, pois quando as agências tem diversas ausências por doenças, licenças, férias, etc, "ELES" não mandam ninguém para ajudar. E as metas vem de acordo com a dotação. Além de ser uma irresponsabilidade, é um tanto de falta de ética esse tipo de procedimento adotado.

O correto seria que fosse pedido aumento de dotação às respectivas Diretorias, demonstrando que os funcionários lotados nas SUPER e GEREV não são suficientes para atender à demanda (até parece). Alias, poderiam divulgar quantos funcionários estão ""cedidos"" pelas agências, mensalmente para conhecimento da Rede.

E aí de você se não colaborar....., vai ser taxado de falta de espírito de equipe e colaboração. Vai ficar frito e queimado!

PERGUNTO: PARA QUE TANTA GENTE NA REGIONAL E NA ESTADUAL para rodar robôs ENTUPINDO nossa caixa de mensagens e produzindo relatórios que já existem?

c) EDUCADORIA:

Você passa por cinco etapas para conseguir ser qualificado para o processo de seleção para a Educadoria:

Primeiro: pontuação no TAO.

Segundo: entrevista (a Regional também tem que autorizar a sua participação).

Terceiro: vencer a fase de negociação com o Regional para poder participar do FPEC,

Quarto: FORMAÇÃO ESPECÍFICA (também MUITA negociação com o Regional) e,

Quinta: PRÁTICA ORIENTADA. (não é a última negociação com o Regional. Porque se você passar por essa etapa, terá que negociar as liberações para atuação)

A liberação nunca é vista com o benefício para a empresa, mas sim uma negociação (prêmio) se você estiver MUITO BEM (no critério deles) nos números!

Até parece que formar EDUCADORES não é importante para o Banco.

Se não vejamos, exemplificando a área de AGRONEGÓCIOS: a SUPER cria cursos relacionados com a área, mas NÃO ESTIMULA a disponibilização dos cursos de linha do Banco. Pode um negócio desse? Então, para que formar EDUCADORES formais?

Quando se consegue vencer as etapas de FPEC e FORMAÇÃO ESPECÍFICA, tem que ficar TORCENDO e REZANDO para que alguma SUPER demande o seu curso para você poder concluir a etapa da PRÁTICA ORIENTADA e, quem sabe, tornar-se um EDUCADOR do Banco.

REALMENTE, O NOSSO PAÍS NÃO TEM MERCADO PARA AGRONEGÓCIOS E TODAS AS AGÊNCIAS JÁ TÊM PESSOAS QUALIFICADAS PARA A CONDUÇÃO DA CARTEIRA RURAL.....

Agora, para a Regional e Estadual ficarem INVENTANDO e CRIANDO CURSOS QUE NÃO CONSTAM DA GRADE OFICIAL DO BANCO, eles fazem. Não conta horas de treinamento

e nem consta no currículo dos funcionários MAS FAZ BEM PARA O EGO DO "ILUMINADO" QUE TEVE A "BRILHANTE IDÉIA.

LEMBRE-SE E RELACIONE QUANTOS CURSOS (INFORMAIS) funcionários das agências participaram na GEREV e ESTADUAL nos últimos tempos e que não constaram como horas treinadas e nem tiveram registro no currículo dos funcionários?

Pois é.....

E o FALSO "LABORATÓRIO DE CRÉDITO" que a GEREV inventou? CONVOCA verbalmente funcionários das agências para irem atuar na OFERTA e CONTRATAÇÃO DE CRÉDITO E/OU SEGURIDADE por TELEFONE. Ops..... DESCULPE, NÃO ERA PARA NINGUÉM SABER QUE NÃO ERA TREINAMENTO.

d. OUTROS TEMAS: SUPER E REGIONAL

ATENDAM O TELEFONE: POR FAVOR PESSOAL DA SUPER _____, QUANDO UMA AGÊNCIA LIGAR, PELO MENOS, RETORNEM A LIGAÇÃO.

QUANDO VOCÊ CONSEGUE FALAR NA SUPER ESTADUAL _____ TEM QUE SOLTAR FOGUETE!!!

AO INVÉS DE FICAREM CRIANDO "ROBOZINHOS" PARA ENTUPIR AS AGÊNCIAS DE MENSAGENS, INCLUSIVE REPETIDAS, POR QUE NÃO LIBERAM OS ASSESSORES PARA AJUDAREM A PRODUZIR OS RESULTADOS QUE ELES MESMO AJUDAM A CRIAR?

PERGUNTEM NAS AGÊNCIAS SE SÃO ÚTEIS E IMPORTANTES PARA ALGUMA COISA!!!

Aliás, como muitos falam: "se eles voltassem para a agência alguns poderiam ajudar na sala de auto atendimento ou distribuindo senha. Já outros, nem para isso serviriam."

SUPERINTENDENCIA REGIONAL é para ajudar a fazer negócios ou ficar _____

enviando planilhas de produção a cada hora?

O pior é produzir e enviar planilhas que já tem no site da DISAP ou DIREC!

CLARO QUE NÃO SOBRA TEMPO PARA APOIAR AS AGÊNCIAS EM NEGÓCIOS, SÃO TANTAS PLANILHAS PARA COMPILAR INFORMAÇÕES.....

Se criaram o SINERGIA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E INDUÇÃO A NEGÓCIOS, por que a agência NÃO TEM oportunidade para desenvolver a sua estratégia?????

Quais as bases que a SUPER ESTADUAL e REGIONAL utilizam para determinar ações nas agências se não convivem ou conhecem a realidade do dia-a-dia e condições operacionais peculiares a cada unidade?

E) ALARME

Por fim quero falar do ALARME DAS AGÊNCIAS. Quantos administradores já acordaram em SOBRESSALTO de madrugada ou nos finais de semana (inclusive esposa e filhos) com o telefone celular tocando pela CENTRAL DE ALARMES para avisar que o alarme da agência está disparado e que VOCÊ tem que acionar a PM para ir até a agência? Quem consegue sair tranqüilo, de madrugada, para fazer isso? Ser gerente é também trabalhar de madrugada e nos finais de semana como segurança. VOCÊ TEM QUE ESTAR DE PRONTIDÃO PERMANENTE! É isso mesmo???????

Realmente amigo..... CHEGA, O COPO TRANSBORDOU!

Lembrem o que eu disse no começo: “Quem reclama é porque quer melhorar e não estragar”, hoje mesmo saindo, torço para que os novos superiores que chegaram recentemente, consigam com este desabafo, **que é o pensamento geral dos administradores das agências, mas que não podem expressá-los**, entender o universo das agências e como tem vivido os administradores e comissionados nessa situação. Abra um espaço para eles poderem dizer o que está acontecendo!

Estas palavras não tem caráter pessoal contra ninguém, é o espelho fiel de uma situação real.

Desta forma, deixo um grande abraço e desejo a todos MUITA SORTE, porque sei que vocês vão precisar!!

EU VOU VIVER A VIDA!!!!!!

**QUE O CRIADOR A TODOS
PROTEJA, ILUMINE E GUARDE!**

