

# O PROCESSO SELETIVO PARECE BOM, MAS NÃO É BEM ASSIM...

## SAIBA COMO SE PERDE O ACESSO ÀS OPORTUNIDADES

O presidente do Banco encaminhou, no dia 16 de agosto de 2009, mensagem para todo o corpo funcional sob o título: “Mais um processo seletivo realizado”, na qual comunicava, em expressão ali negritada, que *“a diretoria prefere abrir mão da sua alçada e realizar a seleção via processo seletivo”*, referindo-se a um processo para designação de novos gerentes que acabara de se realizar.

Também negritada encontrava-se a afirmação de que *“a oportunidade foi aberta a todos com experiência em gestão, num processo amplo, democrático e transparente”*.

Sem dúvida que a intenção é digna dos maiores louvores. Aliás, essa deve ser a diretriz de empresas modernas, dinâmicas, na seleção de suas funções gerenciais, privilegiando unicamente o mérito, antes que as preferências e idiosincrasias pessoais, as últimas, resquícios de gestões menores, emperradoras do progresso das organizações.

Infelizmente, o que se sabe é que os fatos não têm ocorrido conforme as sadias intenções do presidente. Esses processos, em geral dividem-se nas etapas, a saber: a) Habilitação mínima obrigatória, na forma da comprovação dos requisitos mínimos (cargo, certificados/diplomas, inexistência de penalidades, tempo de serviço, nota das avaliações de desempenho); b) Classificatória: avaliação quantitativa de requisitos desejáveis, com pontuações para os itens: Escolaridade; Treinamentos; Experiência em gestão; Tempo de banco; c) Avaliação do Perfil Comportamental (critérios subjetivos): entrevista.

O fato é que, empregados que se saem muito bem nas duas etapas iniciais, por ocasião da tal avaliação comportamental subjetiva acabam sendo preteridos por outros que obtiveram pontuação muitíssimo inferior naquelas, ocasionando, por um lado, naturais traumas aos assim preteridos e, por outro, a suspeição de apadrinhamento e/ou as acima citadas idiosincrasias pessoais. Em suma: **a busca do reconhecimento unicamente do mérito foi para o espaço**. E fica tudo como dantes no quartel de Abrantes.

Em nome da propalada “transparência”, a AEBA encaminhou ao presidente do Banco, em 31/08/2009 (há quase cinco meses, portanto) correspondência tratando do clima desagradável que esse estado de coisas tem criado na organização. Porém, até esta data, nossa missiva **não foi respondida**.

Ali, sugeríamos ao banco que fosse de fato aberta a caixa preta dessas escolhas, divulgando-se: classificação na prova de títulos; critérios e pesos dos quesitos usados na prova subjetiva; classificação em todas as etapas e na final.

Não podemos mais aceitar que as intenções fiquem apenas nos discursos. É necessário que haja uma mudança pra valer para que de fato tenhamos uma administração, em todos os níveis, baseada única e exclusivamente no saber, no mérito e na competência. Contribuindo tanto para a solidez e progresso do Banco da Amazônia quanto para a valorização e respeito aos empregados.

Gestão Participativa: Presidente Sérgio Trindade  
Diretores: Dulce Helena, Hailton Paixão, Luís Paulo Amador e Roosevelt Santana  
Fone: (91) 3242-1766/ 3242-0818/ 3241-5628  
E-mail: [aeba@aeba.org.br](mailto:aeba@aeba.org.br) / Site: [www.aeba.org.br](http://www.aeba.org.br)

