

Boletim Intersul

Sinergia-Fpolis – Sintresc – Stieel – Sintevi – Sindinorte – Sindeneel – Sindel – Sinergia-MS – Apous

Boletim 087.12

terça-feira

29-05-12

Estas e outras notícias de interesse dos eletricitários estão na página da Intersul: <http://www.intersul.org.br/>

SGD uma questão justa ou de Justiça?

Como prevíamos, “rodar” o SGD com apenas 1% da folha seria uma missão “quase” impossível para os gestores de recursos humanos das empresas.

Também era fácil de prever a insatisfação que seria gerada para uma grande maioria de empregados(as) que, mesmo satisfazendo os critérios, não seriam contemplados pois não haveria recursos financeiros suficientes “para todos”.

A Intersul tem recebido várias demonstrações, via e-mail e outros meios, que dão conta do clima de insatisfação com todo o processo.

Destacamos, entre todas as demonstrações recebidas, uma que nos parece sintetizar a percepção da maioria e que publicamos abaixo, sem entrar ainda no mérito das questões levantadas já que a Intersul está discutindo a melhor maneira de encaminhar o assunto.

SGD - A falsa moda que custou muito e não serviu para nada!

Durante o ano de 2011 foi alardeado aos quatro ventos sobre a implementação da nova sistemática de avaliação de desempenho na Eletrosul. Elogios vieram, inclusive com palavras que o sistema utilizado na empresa era tão bom que seria até mesmo copiado (ao menos em parte) em um novo e audacioso projeto em nível de Eletrobras.

Foram feitos cursos em todas as áreas, descentralizadas e não, viagens de instrutores, e palavras macias e incentivadoras quanto aos subsídios e importância que deveríamos dar ao processo como um todo. Preencher dados, ficar um bom tempo à frente de um computador (muitas vezes ao invés de estar produzindo), pois este sim (ao contrário de tantas outras tentativas) iria dar certo e funcionaria. Seria um modelo, onde todas as injustiças seriam desfeitas e onde todo trabalhador poderia sonhar com algum avanço, dependendo apenas de seu desempenho, sem a (in) gerência ou política de seus superiores.

Vimos colegas avidamente, ao receber toda e qualquer notícia sobre tal ferramenta, preencher e sonhar com uma possível melhoria em seu salário, um crescimento financeiro e profissional. Afinal, com o atual Plano de Cargos, somente galgando alguns méritos é que muitos funcionários, principalmente os da escala mais baixa de salários, conseguiriam pular ou progredir horizontal e verticalmente. Muitos colegas, com 8, 10 ou mais anos de casa, que não tem os “níveis mínimos” para a progressão vertical, principalmente na área técnica (PMO 1, 2 3 e 4), sonhavam em conseguir quem sabe um mérito para se tornarem “elegíveis” e entrar em uma casta passível de progressão (ainda sendo necessária a boa vontade e envolvimento de seus superiores, para emissão de uma PAQL).

Infelizmente o sonho virou desilusão, quando muitos perceberam a farsa que foi propagada durante mais de um ano (sim, pois desde seu início, a tal avaliação só

conseguiu surtir algum efeito praticamente na metade do ano, se utilizando meses e mais meses de enrolação). E este efeito, mais uma vez, foi um soco no estômago de muitos profissionais que, somente por buscarem seus direitos na justiça, seja por meio de ações ou por se envolverem com instituições políticas ou sindicais, tiveram sua avaliação desconsiderada pela empresa.

Não foram nem um nem dois trabalhadores que perceberam que, mesmo com suas avaliações de desempenho serem, por vezes muito até, superiores aos de seus colegas, tiveram seu(s) mérito(s) cassados por uma política de coação da empresa. Chefes, trabalhadores, setores inteiros onde os méritos foram direcionados somente aos ainda "puros" para a empresa, não importando mais sua aptidão ou profissionalismo. Justiça é pecado, é feio, devemos nos calar e não buscar nossos direitos, senão seremos cerceados e não cresceremos mais. É isto que a empresa quer que façamos e pensemos, como ovelhas que se dirigem ao matadouro.

Ora, ficou tão óbvio, bastava ter uma ação na justiça para que seus nomes fossem riscados de qualquer possível bonificação ou reconhecimento. Não importa mais o esforço do profissional, sua esperança e fé que sua luta diária e aplicação para levar a empresa adiante seria recompensada. Tudo foi em vão.

Não que o funcionário faça tudo pensando somente em méritos no final do ano, em recompensas financeiras, que são sim motivadoras para todos, mas ao perceber as injustiças feitas, desanima o mais fervoroso e aplicado trabalhador.

Assim, a empresa mais uma vez propagandeia algo, aplica recursos humanos e financeiros, perde-se tempo de muita gente, e no final, é a caneta de algum gestor mesmo que decide algo, jogando no lixo tudo o que foi feito.

SGD para quê então?

Salientamos que por razões óbvias estamos preservando o nome do remetente.

Mande seu comentário a respeito da matéria deste Boletim para:
comunicacao@intersul.org.br

[Sua opinião é muito importante!](#)

Acesse a página da Intersul: www.intersul.org.br

Acesse a página da Federação: www.fnucut.org.br

Cadastre-se e receba o Boletim da Intersul diretamente no seu e-mail pessoal:

juraci@intersul.org.br ou rogerio@intersul.org.br