

Teoria ou Prática? Qual é o melhor para o SGD?

Chegou ao conhecimento da Representação dos Empregados da Eletrobras uma intrigante, inacreditável e deprimente informação que requer esclarecimentos imediatos.

A informação recebida trata de que, algumas áreas da Eletrobras, que avaliaram todos ou a maioria dos seus empregados com o conceito “SUPERA” - equivalente nota “3” no famigerado processo do SGD, estão sendo coagidos pelo Departamento de Gestão de Pessoas – DAG, de modo, a refazer as suas avaliações, sob os pretextos de: “**ser impossível haver num único lugar tantos colaboradores tão bons**”, ou “**não haver verba suficiente para contemplar a todos**”.

Sendo assim, a Representação dos Empregados da Eletrobras se reporta a Direção da Eletrobras, para firmar alguns questionamentos de forma a subsidiar futura e ampla discussão:

- As áreas da Eletrobras formadas por Diretorias, Departamentos e Divisões jamais poderão ter em seus quadros uma maioria de empregados eficientes e comprometidos com a estratégia empresarial e o plano de metas da Holding?
- Para que seja dada confiabilidade ao julgamento de um Executivo de determinada área, há necessidade de haver o bom desempenho e a ineficiência profissional em convívio mútuo?
- Quem alcançar pontuação máxima por sua eficiência e comprometimento, será penalizado pela falta de recursos do SGD, ou por haver desconfiança por parte da Empresa que considera improvável que todos sejam excelentes profissionais?
- Se a recíproca for verdadeira, as áreas que tivessem uma maioria de empregados ineficientes ou descomprometidos com as metas empresariais da holding também deverão rever as suas avaliações em razão da sua improbabilidade?

Esperamos que a representação da Eletrobras se digne responder aos questionamentos realizados, esclarecendo com exatidão o que vem ocorrendo.

Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro – SENGE-RJ

A Diretoria, em 21 de maio de 2012