

ATÉ O MOMENTO A RETÓRICA NÃO É VERDADEIRA

Em meados de 2009 a Eletrobras criou o Plano de Carreira e Remuneração - PCR do Sistema Eletrobras. Na ocasião os trabalhadores de uma forma geral migraram para o referido plano.

Desde dezembro de 2014 a representação dos trabalhadores vem questionando a direção da Eletrobras sobre os compromissos assumidos, no que diz respeito à aplicação do SGD e do PAC. Houve 4 reuniões com o Diretor de Administração - Sr. Alexandre Vaghi de Arruda Anis, mas infelizmente, o mesmo colocou em todas as reuniões o seguinte: que entende o pleito dos trabalhadores, diz ser justo, porém, pede paciência, afirmando que o SGD e PAC irão sair no momento adequado.

Os trabalhadores e suas representações estão insatisfeitos com essa situação, pois cumpriram com suas obrigações enquanto empregados e, infelizmente não estão vendo o retorno desse trabalho.

É importante deixar claro que sempre manifestamos nosso desagrado por conta dessa indefinição, já que é cultura na casa aplicar a meritocracia no contracheque de fevereiro de cada ano, com retroatividade a dezembro do ano anterior.

O que nos coloca acreditar que os **Srs. Diretores da Eletrobras** vão cumprir e autorizar a rodar o SGD e o PAC imediatamente é:

1. A filosofia da Empresa, no que diz respeito a sua gestão de pessoal é: “A Eletrobras dedica atenção especial às necessidades de seus empregados para assegurar condições favoráveis ao seu desenvolvimento e crescimento pessoal e à sua qualidade de vida. O objetivo é manter um clima organizacional que transmita segurança e envolvimento da empresa com seus colaboradores, pois neles se concentra o seu diferencial competitivo”.
2. SGD - o Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) das Empresas Eletrobras, com foco em competências e resultados, possui quatro fases: - Fase de Planejamento: Metas - Elaboração das Metas, validação e pactuação / Competências - Conhecimento sobre as competências e evidências. - Fase de Acompanhamento: Execução/cumprimento das metas/ Acompanhamento das competências e evidências de cada colaborador. - Fase de Avaliação:

Avaliação das competências e das metas. - Fase do Desenvolvimento: Feedback e Definição do Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

Obs: **Autorizado o início e finalizado todo o ciclo;**

3. SGD - Ênfase: Construção do futuro - desenvolvimento da pessoa e da Organização;
4. SGD - Processo para identificar, encorajar, medir, melhorar e recompensar desempenhos. É contínuo. Sua formalização é anual.
5. PAC - Mecanismo para Aceleração da Carreira. Aprovado por unanimidade pela Diretoria Executiva da Eletrobras – DEE em 15/01/2014, em duas etapas;
6. A Diretoria da Eletrobras, em janeiro de 2014, reuniu os trabalhadores no Hotel Guanabara, para anunciar o PAC e suas regras de transição;
7. PAC - segundo orientação do Sr. Presidente José da Costa, tem em seu escopo garantir e preservar a equidade remuneratória da Eletrobras, de forma a compatibilizar e equalizar o nível salarial dos empregados da empresa, de acordo com as complexidades de cada cargo.

Obs: Cabe ressaltar que, exatamente por essa diferença entre as finalidades do PAC e do SGD, foi solicitado ao Diretor de Administração que os “Gerentes” não possam mais alterar o Step concedido ao empregado, avalizado dentro dos procedimentos do Plano pelo Departamento de Gestão de Pessoas - DAG, haja vista problemas já provocados por esse ato gerencial.

8. A primeira etapa do PAC foi realizada no mesmo momento do SGD, contracheque fevereiro 2014, retroativo a dezembro de 2013. A segunda etapa, conforme **ATA de Reunião de DEE**, estava previsto para dezembro de 2014.
9. Já dezembro, deu início a nossa primeira reunião com o Diretor de Administração, alertamos da importância para os trabalhadores da Eletrobras em ter o PAC e SGD rodados no mesmo momento.

Explicado as realidades dos fatos, entendemos que não há motivo para perdurar o atraso para rodar o SGD, ciclo concluído e, ampla divulgação por parte da Empresa. Quanto à segunda etapa PAC, a mesma coisa. Fazemos a seguinte leitura de forma clara e objetiva:

Diretoria Executiva da Eletrobras aprovou, em **UNANIMIDADE**, o PAC em duas etapas. Além da ATA de Reunião de DEE que comprova os fatos, os trabalhadores não esqueceram que foram convidados pela Diretoria da Eletrobras, a irem ao Hotel Guanabara para tomarem conhecimento do PAC.

A Eletrobras convida todos os empregados para uma reunião de avaliação do ciclo 2012/2013 do Sistema de Gestão do Desempenho (SGD), onde serão abordados o Plano de Carreira e Remuneração (PCR), a implementação do Plano de Aceleração da Carreira (PAC) e os resultados da Pesquisa Organizacional 2013.

Data: 26 de fevereiro (quarta-feira), das 9h às 12h30min
Local: Hotel Guanabara (Salão Velázquez)



Nº 2147 - 19/12/2014

Notícias Eletrobras

Informativo eletrônico produzido pela Assessoria de Comunicação e Relacionamento com a Imprensa

SGD - Conclusão da Avaliação de Competências

Termina na próxima terça-feira (23) o prazo para gerentes e empregados realizarem a avaliação de competências do SGD. Os colaboradores que estiverem de recesso na semana do Natal deverão concluir o processo de avaliação ainda hoje. Para maior qualidade e aprimoramento do processo, a realização da autoavaliação e da avaliação do gestor são extremamente importantes. Em caso de dúvidas, o colaborador pode entrar em contato com a Divisão de Carreira e Remuneração (DAGR), por meio do ramal 5041 ou do e-mail daqr@eletrobras.com.



Energia para novos tempos

Divisão de Carreira e Remuneração - DAGR

Informe DAG/DAD Nº 091 - 01.12.2014

SGD - AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Atendendo a pedidos, o início da avaliação de competências foi adiado para o dia **03/12/2014**. Portanto, na próxima quarta-feira, os gerentes da empresa devem iniciar a avaliação de **competências** referente ao 3º Ciclo do Sistema de Gestão do Desempenho - SGD. O prazo para avaliar os empregados será até o dia **23/12/2014**.

SGD - Preparação para a Avaliação

Em breve, daremos início à etapa de avaliação de competências e de resultados referente ao 3º Ciclo do SGD. Entendemos que essa é uma atividade muito importante para o desenvolvimento do empregado, pois é o momento de consolidação de tudo aquilo que foi realizado no ano e de uma reflexão sobre o que pode ser ainda melhor. Uma atividade como essa não pode ser deixada para última hora nem pelo gestor, nem pelo empregado e é preciso se organizar para que este processo seja altamente produtivo e gere valor tanto para a Eletrobras quanto para seus empregados.

Assim, apresentamos abaixo, o calendário de avaliação, cuja primeira etapa é a avaliação de competências em Dezembro. Em seguida, ainda em Dezembro, será aberto o prazo de avaliação. Logicamente, as áreas que possuem metas com previsão de conclusão para Dezembro de 2014 deverão realizar a avaliação apenas em janeiro de 2015.

Ação/Prazo	Início	Fim
Avaliação de competências	01/12/2014	19/12/2014
Avaliação de Metas de Equipe	15/12/2014	16/01/2015

Vamos nos manter mobilizados, acreditando que o PAC e SGD serão rodados normalmente ainda neste mês. Fatos consumados, todos os Diretores da Eletrobras tem consciência do compromisso assumido com os trabalhadores na época, consequentemente não se furtarão de honrá-los.

Com a Palavra para os trabalhadores: Presidente: José da Costa Carvalho Neto - Diretor de Administração: Alexandre Vaghi de Arruda Aniz - Diretor de Distribuição: Marcos Aurelio Madureira da Silva - Diretor de Geração: Valter Luiz Cardeal de Souza - Diretor de Regulação: Josias Matos de Araujo - Diretor de Transmissão: José Antonio Muniz Lopes - Diretor Financeiro e de Relações com Investidores: Armando Casado de Araujo.

A Diretoria, em 05 março de 2015

Associação dos Empregados da Eletrobras – AEEL





Dr. Costa Neto, pela cronologia do Bonequinho, já se passaram 621 dias do aniversário do cumprimento das reivindicações dos empregados. O Bonequinho está aguardando: a construção do Prédio Único, o Ajuste de Curva, a Diminuição dos Artigos 37, etc.