

## QUANDO SERÁ IMPLANTADO/EXECUTADO UM PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE VERDADE PARA A ELETROBRAS?

Há tempo o Sistema Eletrobras e a Holding, que infelizmente não atua como Holding, vêm realizando estudos e trabalhos com a participação de consultorias, *pra variar*, caríssimas, objetivando a elaboração de um planejamento estratégico para a Empresa, com desdobramentos através de ações que fixe seus rumos a curto, médio e longo prazo. Na maioria, essas contratações de consultorias, de nada servem, quando não, já temos em nossos armários os mesmos esqueletos (estudos) contratados, pagos sob o prisma de um novo projeto.

Lamentavelmente, esses trabalhos não têm sofrido a continuidade necessária a sua justificativa e efetividade, em razão de ações governamentais e de parte dos dirigentes da própria Empresa, que atuam repetidamente de forma contraditória ao planejado.

O resultado disso é um planejamento que substitui o outro, e mais outro, sem que tenham desenvolvimento eficaz, permanecendo com a Empresa sem rumo e sem perspectivas de retorno ao fortalecimento.

O milionário Plano de Transformação do Sistema Eletrobras foi enterrado pela atual diretoria. À época nos acenava uma nova realidade: **Estava nascendo uma Nova Eletrobrás! Um novo tempo, quando se apostava que agir de forma integrada perpetraria toda a diferença.**

É preciso que o Sistema Eletrobras realize seu Planejamento Estratégico com a participação conjunta e que busque seu fortalecimento político e técnico para que todas as ações sigam o caminho que foi anteriormente planejado, para que assim possamos atingir as metas e os objetivos pretendidos. Chega de constar só no papel.

Não podemos mais continuar como burocratas simplesmente. Comportados, submissos e executores de uma política empresarial diversificada, temporária e inconsistente. É preciso que o Corpo Técnico da Eletrobras, em especial o Corpo Gerencial, se una para elaboração, execução e continuidade de um projeto de empresa.

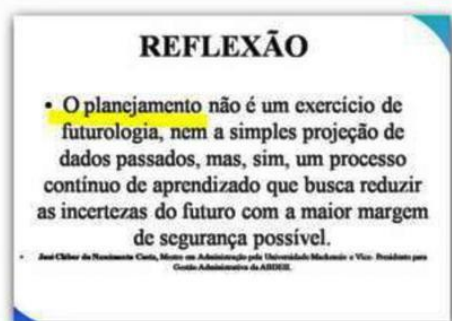
Projetos pessoais de carreira, e até mesmo de “poder”, são legítimos, mas não podem se sobrepor aos interesses maiores da Eletrobras.

“Unidos somos fortes!” sim, e temos possibilidade de transformação e melhoria do *status quo*. O que precisamos é desejar essa união enquanto há tempo! A estratégia do poder é dividir as pessoas para impor seus objetivos, “Dividir para reinar”, não percebem isso?

O foco deve ser a empresa. A velha história dos “carregadores de piano”, tão decantada pela alta cúpula, tem que sair da retórica e ser comprovada na prática, dentro do grau de responsabilidade de cada um nesse processo.

Citamos abaixo um texto de extraído do [blog Gestão e Resultados](#), no qual podemos perceber o quanto precisamos avançar:

#### Visão Geral do Planejamento Estratégico e sua Importância para a Saúde da Empresa:



O planejamento visa tornar a empresa mais eficaz (fazer as coisas certas com qualidade) e mais eficiente (fazendo certo as coisas), de modo a aumentar a competitividade das organizações. Também se define o planejamento como a menor distância entre as ideias e os bons resultados pretendidos pela organização.

A caminhada do planejamento é uma tarefa que exige tempo, disciplina e coragem para vencer os desafios planejados e também os inesperados.

Outro ponto importante, falando sobre a importância do planejamento, é que a maioria dos colaboradores das empresas e principalmente nos órgãos públicos, **não sabe quase nada a respeito dos objetivos** (aonde a organização quer chegar), e por consequência, também não sabe o por quê, o como, quem são os

envolvidos, quanto e outras informações importantes. Este desconhecimento é uma das razões do pouco comprometimento dos colaboradores com a organização e seus desejos.

É comum, no contexto da prática diária da gestão, que organizações estabeleçam objetivos para os anos seguintes sem a menor base estruturada para obtê-los. **Robert Hoden em seu livro, SUCESSO INTELIGENTE: Aprenda a Evoluir** (Butterfly Editora), diz já no primeiro capítulo do livro: “Em meus seminários sobre Sucesso Inteligente repito sempre aquele velho ditado: **A definição de loucura é fazer sempre a mesma coisa e esperar obter resultados diferentes.**”

As organizações que investem na elaboração e manutenção (dinâmica) de um Planejamento Estratégico têm como benefício a ordenação dos esforços, estruturação de metas claras, reconhecimento do ambiente e no estabelecimento de objetivos de longo prazo. O conceito é que, além de ser uma poderosa ferramenta gerencial, o Planejamento Estratégico é ainda um instrumento pedagógico no momento em que o mesmo estimula a criatividade, o raciocínio crítico e a ação dos colaboradores nos vários níveis.

Embora a metodologia do Planejamento Estratégico seja única, há diferenças de abordagens nos vários setores de aplicação. O setor público tem grande facilidade em estabelecer planos, mas na prática, tem dificuldades na implementação e controle. Estas dificuldades são ainda maiores quando os dirigentes são mudados com frequência, o que é uma situação comum na área pública.

#### Visão Geral da aplicabilidade de um Planejamento Estratégico:

##### Como fazer?

A **Alta Direção** liderando sua equipe de gestores e técnicos se encarregarão de traçar objetivos de longo prazo, além de formular diretrizes estratégicas para a organização.

O **Corpo Gerencial**, por sua vez, descreverá as ações / projetos para alcançarem os objetivos e levantará indicadores de desempenho, para verificar se os objetivos traçados estão sendo alcançados ou não. Uma vez levantados, os gerentes definirão responsáveis pela coleta e montagem dos gráficos indicadores. Cabe ao corpo gerencial realizar as análises periódicas, solicitando, dos liderados, ações corretivas para as situações que se encontrarem fora dos limites (metas) de controle.

Já o **pessoal de nível operacional** irá executar as atividades certas e de forma correta, dentro dos padrões exigidos. Se a empresa não tiver seus padrões (instruções de trabalho) descritos, bem como os recursos necessários para cada atividade, fica mais complicado medir o desempenho de suas tarefas e realimentar o Sistema.

Lembrando mais uma vez: as atividades de **controle e acompanhamento são vitais** para o sucesso do plano, tanto no sentido da busca dos resultados planejados como também na realimentação do plano. Recomenda-se novos estudos sobre a prática do PDCA – Planejar, Desenvolver, Controlar e Agir na solução de problemas e melhoria dos resultados.”



## **SOBRE A ABERTURA DO CAPITAL DE FURNAS**

Dia 16 de dezembro de 2015, foi publicado um triste artigo: [“Eletrobras: como matar uma estatal”](#).

Triste sim! Não se viu um único comunicado da direção da Eletrobras, mesmo internamente, em defesa a Empresa. Tal conduta dos dirigentes nos leva a crer que essa é a missão de alguns diretores da Holding.

Ora, companheiros! A verdade começa a surgir e vem sendo plantada pelo Sr. Flávio Decat que descobriu um “negócio da CHINA”: Abertura de Capital de Furnas. Não entendemos como o Presidente da Eletrobras permite tal rebeldia, já que o Sr. Flávio Decat, é hierarquicamente subordinado ao presidente da Holding. Estão iludindo os trabalhadores de Furnas com o discurso de que a abertura de capital permitirá a participação de um maior número de investidores, de forma pulverizada, via mercado de ações; pagamento de dividendos; PLR garantia de cinco salários...

Aos companheiros de Furnas, que vão participar da apresentação Abertura de Capital (conforme carta encaminha à Eletrobras), nesta quarta-feira (13/1), a partir das 11h30, no auditório do 2º andar do bloco B: não se deixem impressionar, isso é coisa para CHINÊS ver. É uma privatização! E isso sempre foi combatido pelo movimento sindical!

Só resta agora a diretoria da Eletrobras emitir um comunicado ao Mercado, informando, gentilmente, que nada disso é verdade.

O Sr. Flávio Decat, ao convocar os empregados de Furnas para tal apresentação, têm o entendimento de que tudo já está acertado. Só não sabemos com quem? Pois não existe autorização de governança à abertura de capital, logo, por que levar aos trabalhadores essa pretensão absurda?

Tal atitude desqualifica o Sr. José da Costa Neto como presidente da Holding e coloca o Conselho de Administração da Eletrobras como um mero figurante de assento.

Companheiros, o Sistema Eletrobras somos todos NÓS!!!

Com a palavra o presidente da Eletrobras.

**UNA-SE A NÓS NA LUTA PELOS NOSSOS DIREITOS, ASSOCIE-SE: [ficha de inscrição](#)**

**A Diretoria, em 13 de janeiro de 2016.  
Associação dos Empregados da Eletrobras – AEEL**

