

PCR

Segue, para conhecimento, carta expedida para Dr. Miguel Colasuonno, com cópia para Mauricio Joseph Marques Filho – Relações Sindicais e Eliomar da Silva Ferreira – DAG.

AEEL-067/12
Rio de Janeiro, 10 de maio de 2012

Ilmº. Sr.
Dr. Miguel Colasuonno
Diretor Administrativo das
Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras

Prezado Senhor,

Os trabalhadores do Sistema Eletrobras autorizaram em Assembleia que seus respectivos Sindicatos praticassem a homologação do Termo de Adesão Individual do Plano de Carreira e Remuneração – PCR e do Sistema de Gestão do Desempenho – SGD nas Empresas do Sistema Eletrobras, agregados ao Acordo Coletivo Nacional – 2010/2011 através de Termo Aditivo. Assim, o PCR foi implantado tendo adesão de cerca de 97% dos empregados no Sistema Eletrobras.

Um contrato dessa natureza, que gerou uma enorme expectativa nos trabalhadores em ver superada de uma vez por todas uma prática histórica de gestão casuística de recursos humanos, deveria ter sido cumprido rigorosamente pelas empresas como sinal de respeito ao processo negocial com as entidades de representação dos trabalhadores e principalmente aos trabalhadores.

Não queremos acreditar que os dirigentes do Sistema Eletrobras, na contramão do discurso oficial do Governo, esteja lançando mão do que recentemente foi classificado na imprensa por dirigentes de empresa privadas como “ética do mercado”.

Vale ressaltar que durante as negociações do PCR as empresas diziam sentir a necessidade de dispor de um instrumento onde as movimentações na carreira de seus profissionais seriam feitas por meio de avaliação, via SGD, onde se procuraria minimizar o máximo possível o grau de subjetividade dos gerentes embutidos neste processo.

Em linhas gerais, essa ferramenta foi criada para estabelecer uma prática de diferenciação que valorize e premie os trabalhadores das empresas Eletrobras com habilidades, competências e resultados, conforme estabelecido pelas estratégias corporativas existentes no plano.

Usando do bom senso, para implementar e rodar o SGD, se faz necessário que esse seja eficiente, eficaz e sólido, de modo, a oferecer confiabilidade para os trabalhadores. Além do mais, deve ser estruturado a partir do equilíbrio interno (hierarquia de cargos) e do equilíbrio externo (mercado), apoiado numa política séria e critérios claros de administração, de maneira a permitir avaliação de cargos e salários, captação e retenção de mão-de-obra, e, para atingir seus objetivos, são imprescindíveis uma política salarial justa e alocação de recursos significativos para realização e satisfação do empregador e trabalhador.

É evidente que o SGD necessita de melhorias, com alongamento inclusive na tabela salarial, de modo que os salários sejam mais atraentes ao ponto de reter seus profissionais e de atrair trabalhadores para atividades específicas, além de elaborar perfis de cargos que representem efetivamente a atual estrutura organizacional da empresa, mas já sinalizando a evolução desejada do perfil dos cargos, e propiciando análises para seu uso em outros objetivos de Gestão de Pessoas.

Infelizmente, a maioria dos empregados do Sistema Eletrobras ainda não conseguiu enxergar o ponto de equilíbrio entre a implantação do PCR e a satisfação profissional, o que torna difícil a relação entre empregado e empregador para sustentação do plano.

Portanto, na tentativa de se buscar tal equilíbrio e de evitar maiores prejuízos para os trabalhadores, sugerimos a Holding:

1. Corrigir as distorções ocorridas com a implantação do Plano de Carreira e Remuneração – PCR, em que deixou muitos trabalhadores fora do ajuste salarial ocorrido em dezembro de 2010, por entender que esses trabalhadores estavam abaixo da tabela de elegibilidade;
2. Fazer justiça aos trabalhadores da Holding, aplicando o mesmo ato de gestão, que concedeu aos “ILUMINADOS”, em janeiro de 2011, a famosa e generosa meritocracia na escala de 6 a 8 steps.

Os representantes dos trabalhadores não estão aqui para fazer gestão nas empresas, mas é de suma importância que os gestores pratiquem seus atos com transparência e juízo, não se esquecendo de que o trabalhador, quando individualmente optou por migrar e assinar o PCR, teve como compromisso da Holding que essa seria uma ferramenta sólida e sem prejuízos.

Porém, não é o que estamos vendo, pois, a falta de credibilidade da ferramenta levantou nos trabalhadores um descontentamento incomensurável.

Para ilustrar ainda mais o descontentamento e a falta de credibilidade com o plano, na semana passada, precisamente no dia 03 de maio, fomos procurados por vários trabalhadores que nos questionaram o motivo que levou a empresa a conceder 04 steps no contracheque de maio, referente aos salários de abril de 2012, para mais de oitenta empregados do concurso de 2007 e 2010.

Ora! Os representantes dos trabalhadores jamais serão contra aumento concedido a qualquer trabalhador, porém, somos contra a forma hedionda como são aplicados esses atos repentinos, que abrem a barragem para criar novas distorções salariais, sem ao menos terem sido resolvidas demandas anteriores, como o grave posicionamento da

Holding em continuar relutante em não praticar 1,5% para todos os trabalhadores, conforme negociação do ACT 2011/2012.

No aguardo de um pronunciamento de V.S.^a, subscrevemo-nos.
Atenciosamente,

Associação dos Empregados da Eletrobras – AEEL
Sindicato dos Trabalhadores em Energia do Rio de Janeiro e Região – SINTERGIA
Sindicato das Secretárias do Estado do Rio de Janeiro – SINSERJ
Sindicato dos Economistas do Estado do Rio de Janeiro - SINDECON-RJ
Sindicato dos Administradores no Estado do Rio de Janeiro – SINAERJ

A Diretoria, em 10 de maio de 2012