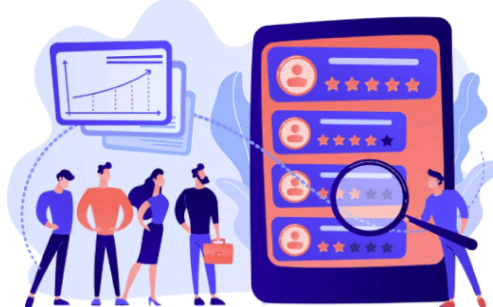


Avaliação de Desempenho e Progressão no PCS



Mudança de regras no fim do jogo

O ciclo do Plano de Cargos e Salários (PCS) da Celesc é bi-anual, contabilizando as atividades realizadas pelos empregados em 2024 e 2025, com recompensas previstas já para setembro de 2026. No último dia 13 de abril, a empresa enviou e-mail anunciando o início do processo avaliativo, acompanhado do Guia dos Avaliadores. Embora possa parecer uma iniciativa bem-intencionada, publicar um guia após o fim do biênio avaliado soa como uma clara tentativa de mudar as regras com o jogo já encerrado.

Curva forçada

A intenção por trás do guia ficou mais evidente nos dias 29 e 30 de abril, quando o DPGP dividiu os gestores em duas turmas para um treinamento de avaliação. Na ocasião, foi repassado que o número de empregados com conceito A (notas 9 e 10) estaria muito alto e precisaria ser reduzido. Sob o pretexto de intensificar a meritocracia, a empresa orientou que a média geral deveria ser rebaixada para o conceito C (nota 6), forçando uma distribuição na curva Gaussiana.

Sabemos que o objetivo real por trás desse discurso não é o mérito, mas sim a redução da progressão salarial. Afinal, em uma empresa cujo ingresso se dá por um concurso público extremamente disputado, é natural e totalmente esperado termos um alto volume de profissionais qualificados e de alto desempenho.

Avaliação justa exige acompanhamento

Tentar penalizar a progressão salarial com uma janela de avaliação de dois anos não é razoável. Os empregados passaram todo esse período sem a definição de metas individuais e sem ciclos de avaliação intermediários que lhes permitissem corrigir rotas e buscar os melhores resultados. Para ser considerado sério e justo, um processo avaliativo precisa ter início, meio e fim, além de documentação e retornos contínuos (feedbacks) que garantam aos empregados o direito à argumentação ao longo de todo o percurso.

Desafios estruturais e a necessidade de reforço no DPGP

Somado às inconsistências do método, há a evidente falta de estrutura no próprio DPGP para lidar com as demandas da área. Atualmente, existem apenas 3 psicólogos no planejamento de pessoas para atender a uma força de trabalho de quase 4 mil empregados e mais de 400 gerentes. A Intersindical já solicitou formalmente à diretoria o reforço no quadro de Analistas de Psicologia, medida indispensável para entregar melhores processos de movimentação de pessoal, seleção gerencial e suporte aos gestores.

Atenção, Gestores: a responsabilidade do clima é de todos

A pressão exercida aos avaliadores deixa evidente que a empresa está preocupada exclusivamente com o montante financeiro da progressão, e não com os méritos reais da nossa força de trabalho. A Intersindical segue atenta e faz um apelo aos gerentes: não cedam às pressões do DPGP e realizem avaliações justas, condizentes com a realidade do desempenho de suas equipes. Lembrem-se de que avaliações injustas afetam negativamente o clima organizacional das áreas e o desgaste diário de liderar equipes desmotivadas, resultarão em desgastes aos gerentes das áreas envolvidas.

INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE-SC / SINTEC-SC / SAESC / SINDECON-SC / SINDIQUÍMICA-SC