

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO OU PLANO DE DEMISSÃO?



Está finalizando o processo da QUINTA avaliação de desempenho feita pela nova gestão.

A cada novo processo, as regras e critérios são mudados: níveis das notas (já tiraram a nota “3”, voltaram com a nota “3”...) e quem avalia quem. A impressão que se tem é de que os responsáveis não estão satisfeitos e não atingiram seus objetivos, precisam sempre PIORAR alguma coisa.

Um modelo completamente insatisfatório e até mesmo antiprofissional, que gera insegurança e, diferente do discurso de quem o defende, está claramente colocado para desvalorizar os trabalhadores. Longe de ser justo e objetivo, chega a dar medo do que vem por aí no novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários prometido.

Segundo denúncia recebida no Sindicato, alguns chefes estão sendo pressionados e até coagidos a darem notas baixas. Acima da nota “4” eles precisam justificar com provas materiais que a nota é “válida”.

Alguns chefes têm dezenas de funcionários sob seu comando, o que, acumulado com toda a pressão e volume de exigência do teletrabalho, é quase impossível dar tais notas. Justificar com provas materiais chega a ser absurdo, é praticamente ter de fazer um dossiê para cada trabalhador.

Uma reivindicação histórica dos trabalhadores, que se veem à mercê de subjetividades e afetividades, sem nenhum conceito objetivo de avaliação, é ter parâmetros que sejam concretos. Antes feita por toda a equipe, a “avaliação” passou a ser feita apenas pela chefia, o que já mostra um retrocesso, agora chegamos ao absurdo de a autoavaliação ser obrigatória, mas sem peso na nota final.

Já estamos sabendo que há gerência com dezenas de pessoas em que a nota maior foi “3”. Não oficializada, claro, afinal não está fechada a avaliação, ainda. Trabalhadores com anos de experiência, que se destacam por compromisso, seriedade e eficiência estão sendo avaliados com nota média de 2,5. E

não é difícil acreditar nisso, afinal, no último feedback as reclamações foram neste sentido: no geral as notas foram aquém do que em períodos anteriores e muito abaixo do que as pessoas realmente deveriam receber. Trata-se de confissão de gestor.

Se pararmos pra pensar, nota “3” corresponde a 60% do total. Com a média de outras notas, isso pode cair mais ainda. Isto é muito pouco, analisada a qualidade e eficiência dos serviços desenvolvidos pela Empresa, que faz o nome da PRODEMGE e a coloca como uma das grandes PRODS do País. Eventuais problemas com funcionários podem ocorrer, devem ser tratados de forma pontual e individualizada. Criar uma avaliação de desempenho injusta e subjetiva, uma espécie de “ameaça” para os trabalhadores, não nos parece um critério inteligente de administração.

Ainda tem a tal “recalibragem”, que já aconteceu na última avaliação de forma não normatizada e agora registrada, de que gestores serão chamados caso a gestão da Empresa não considere a avaliação satisfatória. Claro que o funcionário não vai saber que sua nota foi reavaliada e, obviamente, os chefes (todos cargos de confiança) estão temerosos em perder suas posições e, com isso, estão atendendo de antemão a pressão para dar notas baixas.

Como a Empresa pode cobrar melhorias de desempenho e pessoal se não se sabe o que é desejado? A resposta nos parece simples demais: não importa.

A avaliação de desempenho não tem o objetivo de melhorar a qualidade do desenvolvimento do trabalho do corpo funcional, muito menos de praticar a tão falada meritocracia que essa gestão prega, ou mesmo elevar o nível da empresa ou

prestar um bom serviço para os clientes e cidadãos mineiros. Isso foi repetido insistentemente pelo presidente licenciado, Rodrigo Paiva, em várias reuniões com gestores. Afinal, se falam tanto em meritocracia, por que dificultar tanto a valorização dos trabalhadores com notas mais altas e realmente merecidas?

O propósito dessa avaliação de desempenho, ao contrário do argumenta a Empresa, é a **desvalorização do trabalhador para demissão e não a sua valorização.**

A insatisfação é grande e notória. Poucas vezes o Sindicato recebeu tantas denúncias e reclamações, até de chefes!

Soma-se a isso o teletrabalho com toda a exploração, sem pagamento de hora-extra, sem reposição de gastos dos trabalhadores mesmo com a Empresa economizando, e muito, com a modalidade de trabalho home office.

Fica uma proposta e perguntas: os trabalhadores deveriam também fazer o nivelamento da atual gestão. Manter todos na mediana nota de 60%? E se fizerem uma calibragem coletiva, as gestões que conseguiram piorar uma avaliação de desempenho historicamente ruim e insatisfatória seriam bem avaliadas?

Você trabalhador, mais que o próprio Sindicato, sabe que não há nenhuma inverdade relatada aqui, muito menos distorção. Esse informe é muito mais que uma denúncia dos absurdos dessa gestão, trata-se de dar voz ao que vocês estão sendo obrigados a passar.

Trabalhador(a), entre em contato com o Sindicato em www.sindados-mg.org.br - Filie-se ao SINDADOS/MG e pague sua mensalidade através de boleto bancário.

