

Promoção ao nível de incompetência



Plano de carreira é questão sempre em pauta no universo corporativo. Mesmo as pequenas empresas têm, de forma empírica ou não, critérios para promover seus melhores empregados, seja considerando a experiência acumulada pelo tempo, seja pela capacidade de solucionar problemas ou por terem proporcionado salto de produtividade. Mas valorizar aquele que avança no desempenho de suas funções exige critérios adequados para evitar que a promoção redunde em um novo problema e a empresa se torne um ajuntamento de “peso morto”.

É natural o profissional esperar reconhecimento quando está seguro de que sua eficiência no setor em que atua é um dos fatores determinantes para o bom andamento dos negócios. Só que existe uma cultura empresarial no Brasil que confunde promoção com mudança de cargo. Ao invés de premiar pela eficiência ou aumentar o salário daquele que se destaca na equipe, mantendo-o naquela função em que se dá melhor, a empresa opta por elevá-lo na hierarquia. De especialista em determinada função, ganha o status de encarregado de equipe, por exemplo. Em um posto acima, teria o reconhecimento esperado, além de salário melhor.

Normalmente essa movimentação é feita porque o patrão considera que cada função deve ter isonomia salarial. Ou seja, se aumentasse o salário de um teria de aumentar o salário de todos que desempenham a mesma atividade. A partir desse princípio, de funções iguais, salários iguais, a promoção seria a única saída para evitar conflitos de interesse. Só que essa filosofia pode gerar – como acontece comumente – um acúmulo de profissionais em nível de gerência.

A empresa, que teria muito para crescer, acaba por antecipar sua fase de declínio, porque acumula um peso desnecessário e difícil de ser digerido pela estrutura. Esta observação foi feita pelo professor canadense Laurence Johnston Peter, cuja teoria afirma sabiamente que aqueles profissionais altamente competentes estariam sendo promovidos ao nível de incompetência.

De acordo com a Teoria de Peter, a saída é pela meritocracia. Se o profissional é competente naquilo que faz, é ali que deve permanecer e o estímulo para que se sinta reconhecido deve ser periódico. De nada adianta colocá-lo no nível de gerência se ele não foi devidamente treinado para tal, se ele não tem as habilidades necessárias para ser gerente e se a empresa não precisa de um novo gerente. Segundo Peter, essa hierarquiologia acaba engessando a empresa, elevando seus custos e destruindo o que ela tinha de melhor.



Alessandro Natal é Diretor da UNIC Gestão e Negócios Empresariais - Empresa especializada em Gestão Empresarial e Desenvolvimento de Profissionais e Lideranças.

Formado em Administração de Empresas – Habilitação em Sistemas de Informação.

Palestrante em cursos, treinamentos e eventos para preparação de profissionais para o mercado atual.

Auditor Líder de Sistema de Gestão da Qualidade certificado pelo RABQSA.

Colunista do Carreira & Sucesso da Catho nos assuntos de Gestão Empresarial e Liderança e na Revista Atitude Empreendedora.

Contato: alessandro@unicgestaoenegocios.com.br