

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº82/2011

ASSUNTO: O "Princípio de Peter"

Descobrir a incompetência por intermédio da "comissão de serviço"

É, no nosso parecer, uma das mais brilhantes regras de gestão: o princípio enunciado pelo Sr. Laurence J. Peter, conhecido como o "**Princípio de Peter**":

"Numa hierarquia todo o empregado tende a ser promovido, até ao seu nível de incompetência".

e que explica que tanta coisa possa correr mal numa Empresa quando, para recompensar o mérito de um trabalhador, na sua área de actuação, se envereda pela "promoção". Aí,

A acumulação de níveis de incompetência, nas chefias, acabam por corroer a estrutura da organização. Portanto,

É forçoso que o Empregador tenha, além de muitos outros, estas duas actuações na gestão da sua empresa:

- a) – que a "promoção" não é o único processo, e o mais aconselhável, quando se pretende recompensar; que,
- b) – se, não obstante, tiver de promover, ao menos que "experimente" primeiro, --- período de experiência ---, quem pretende promover, para avaliar se não estará a criar, com a promoção, um "**incompetente**".

Para dar resposta á primeira questão, na n/ opinião, as soluções podem ser :

- **diferenciação salarial** – quem melhor trabalha, em todos os sentido e não apenas quem faz mais, deve ganhar mais. Num mundo em que o dinheiro é tudo, --- mundo esse que não foi Você que o criou, mas que é o único real, o que existe ---, o mérito recompense-o com o aumento do salário. Pancadinhas nas costas, já eram; elogios, também necessários, leva-os o vento; promoção, pode dar mau resultado. Infelizmente, o dinheiro tornou-se o único estímulo, credível,; apetecível.
- **diuturnidades** – ou seja, uma compensação salarial, que se atribui em função do tempo de serviço na Empresa; ou, a permanência em certa categoria profissional. Acaba por ser, na primeira versão, um prémio de antiguidade. Conjugada com a "diferenciação salarial", visa criar um futuro ao trabalhador, "condenado" toda a vida a ter a mesma categoria

profissional. Sem um estímulo, uma "melhoria" programada, o trabalho torna-se uma obrigação, uma caminhada para lado nenhum. Trabalhadores motivados, melhoria de produção. Existem os que, nem com estímulos estão dispostos a dar o "litro". Para esses, existe o poder disciplinar, atribuído às empresas, ---artº98, Código Trabalho.

Mas se a "promoção" é uma aspiração do trabalhador; se é do seu interesse compor o quadro de chefias; se a hierarquização torna-se premente, então a PROMOÇÃO torna-se o único caminho. Trata-se, no fim de uma ascensão na carreira profissional. Ora, não curando agora da "promoção automática", --- tornada obrigatória em certas circunstâncias ---, vejamos a "promoção" discriminatória pelo empregador: por mérito, por necessidade. Então,

É aqui que pode surgir o **princípio de Peter:**

"Promover alguém que, competente nas suas funções actuais, com a promoção (chefia) se mostra um incompetente".

o que pode acontecer por variadas razões. Ora, depois de "promovido", surge o problema: nos termos da al. e), nº1, artº129, Código do Trabalho, (CT) , é **proibido** ao empregador , "mudar o trabalhador para categoria inferior". Quer dizer, fica com o "incompetente" nos braços, com todas as más conseqüências que daí podem resultar. Logo: como ultrapassar este problema ?

Na n/ opinião, e não esquecendo as condições expressas no artº161, CT, pode "experimental" o trabalhador no novo lugar de chefia que lhe quer entregar lavrando antes (por escrito) um **Contrato de Trabalho, em Comissão de Serviço**. Colocado o tempo que considerar necessário, em comissão de serviço, no lugar de chefia, poderá avaliar, durante esse tempo, se a promoção daquele trabalhador é a atitude certa, o que lhe convém para a sua organização. Se, com a promoção, o trabalhador que era um bom executante, dá um bom executivo. Se tem qualidade, inatas ou facilmente adquiridas, para decidir por si e chefiar.

Portanto, PROMOÇÃO sim, mas também aqui com um período de experiência. Ora, como não estamos em período de admissão, a "experiência" para cargos de chefia pode e deve ser feita com a utilização de um **contrato de comissão**. Se a experiência não resultar, o trabalhador volta á sua categoria profissional e ao lugar que ocupava. E, pode experimentar com outro, do seu quadro de Pessoal. Tenha contudo, cuidado a fazer este Contrato. Tem condições a cumprir.

Dulibe 2011

