



# Remuneração por competência

Alexsandra Maria Witter, Leticia Batisti, Paola de Oliveira Delarmelin,  
Orientadora Prof<sup>a</sup> Fabíola Ruschel  
ULBRA Carazinho

## Introdução

O desenvolvimento empresarial é um dos principais objetivos de qualquer organização. Em virtude das mudanças sociais e mercadológicas novas políticas empresarias são necessárias, dentre elas a de remuneração dos seus funcionários, uma vez que são uma parte fundamental para a performance organizacional. A busca por métodos diferenciados de remuneração se tornou indispensável.

## Objetivos

Estudar a remuneração por competência, ressaltando a opinião de autores acerca o tema, conhecendo suas vantagens e desvantagens.

## Metodologia

O estudo teve por base revisões bibliográficas em autores como Chiavenato (2005) e Snell e Bohlander (2009).

## Resultados

O pagamento representa uma recompensa ao trabalhador. Snell e Bohlander (2009) afirmam que os colaboradores relacionam o que investem (capacidades, habilidades) com os retornos recebidos. Assim, surge a remuneração por competência, que segundo Chiavenato (2005), é uma forma de compensação relacionada com o grau de instrução, habilidades e o nível de capacitação de cada pessoa e, estando relacionada com atributos como a capacidade técnica, personalidade, criatividade, inovação e conhecimento

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilita a identificação dos pontos fortes e fracos de cada colaborador</li> <li>• O treinamento torna-se útil para cada colaborador, por ser específico e ter objetivos definidos</li> <li>• Os colaboradores sentem-se mais motivados</li> <li>• Colaboradores com potencial inexplorado podem crescer na empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores menos competentes podem sentir-se inseguros</li> <li>• A possível diferença salarial entre colaboradores que ocupam o mesmo cargo pode gerar insatisfação</li> <li>• A motivação pode desaparecer ao longo do tempo se o incentivo se rotinizar</li> <li>• Pode gerar angústia e ansiedade</li> </ul>

## Conclusões finais ou parciais

Essa forma de remuneração gera uma relação mutua benéfica, na qual busca a empresa uma maior participação dos seus colaboradores no desempenho e no êxito organizacional e a recompensa de forma equivalente. Entretanto, por ser uma tendência e por empresas e pessoas apresentarem características particulares, é necessário estabelecer um estudo sobre a viabilidade de aplicação desse método de recompensa.

## Referências bibliográficas

CHIAVENATO, Idelberto. **Gestão de Pessoas**. 2ª ed. São Paulo: Campus. 2005.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos**. 4ª ed. São Paulo: Cengage Learning. 2009.

letibatisti@hotmail.com

