Empresas nacionais querem mudar remuneração

Ana Paula Oliveira

A Deloitte Touche Tohmatsu divulgou nesta quarta-feira (06/08), um estudo de competitividade salarial, organizado todos os anos nos meses de maio e novembro. O estudo feito em maio deste ano nas regiões Sul e Sudeste do País pesquisou as práticas e tendências em remuneração aplicadas por 132 empresas das áreas de manufatura, serviços, finanças, telecomunicações e serviços.

De acordo com Vicente Picarelli Filho, sócio-diretor da Deloitte Touche Tohmatsu, 85% das empresas entrevistadas gostariam de aplicar um modelo de remuneração salarial baseado na gestão por competências. "O que observamos atualmente, no entanto, é que 78% das empresas entrevistadas ainda praticam a remuneração funcional, cujo principal denominador é o cargo, geralmente posicionado em uma estrutura mais conservadora, com hierarquia fixa", explica.

O executivo destaca que apenas 4% das entrevistadas trabalham atualmente com estruturas baseadas nas habilidades e competências dos profissionais, geralmente agrupados em times, com cargos amplos e uma visão mais abrangente da organização. "Nestas empresas os resultados não são individuais, mas coletivos", acrescenta Filho.

Os 18% restantes já estão usando um sistema combinado, que alia a antiga estrutura de cargos, com um escopo de atuação mais amplo, ao conceito de times, com menos níveis na hierarquia e mais lateralidade. "Estas são empresas em evolução, nas quais o trabalho é desenvolvido em times, mas o conhecimento dos profissionais é segmentado. Empresas de tecnologia e do setor financeiro geralmente se enquadram nesta categoria pois, com a dinâmica destas áreas, elas precisam sempre avaliar seus profissionais em outras bases. Como avaliar um profissional especializado em uma tecnologia, que em alguns meses será substituída por outra?", questiona o executivo.

"Para aquelas empresas que já passaram por reorganizações, com a redução dos níveis hierárquicos, trabalho em equipe e valorização da multifuncionalidade, não faz sentido recompensar o trabalho individual ou coletivo baseado somente na descrição de cargos", destaca o sócio-diretor da Deloitte. "Diante de tantas mudanças no espaço coletivo da organização, o profissional quer ser enxergado de maneira cada vez mais individualizada", conclui.

Disponível em: <http://www.idgnow.uol.com.br>. Acesso em: 7 agosto 2003.