

A MONETIZAÇÃO DO INDIVÍDUO: REMUNERAÇÃO E CRIAÇÃO DE SENTIDO NAS ORGANIZAÇÕES

BEATRIZ LIMA ZANONI

CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL

PABLO HENRIQUE PASCHOAL CAPUCHO

CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL

RAFAEL BORIM DE SOUZA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

Introdução

A remuneração, considerada enquanto um dos elementos que constituem o subsistema de manutenção da área de Gestão de Pessoas, representa normalmente, de forma objetiva, a realização de um pagamento em troca de um resultado esperado. Contudo, ela pode também representar uma forma de reforçar o compromisso do indivíduo com a organização, tanto em relação aos resultados, quanto em relação à dimensão afetiva, no que se refere ao reconhecimento, prestígio e outros aspectos psicossociais.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Este artigo tem a intenção de tecer debates sobre a remuneração enquanto um subsistema da Gestão de Pessoas que está relacionado à performance organizacional, à construção de sentidos e à monetização do indivíduo.

Fundamentação Teórica

A remuneração, em sua interpretação mais literal, está relacionada ao pagamento em troca de um resultado esperado. Fundamentada no modelo mais tradicional, pode ser calculada a partir da ideia de dois fatores: salário base e cargo do indivíduo. Sabe-se, contudo, que a remuneração também pode ser interpretada de forma menos objetiva e então ser reconhecida enquanto uma maneira de reforçar o compromisso do indivíduo com a organização em diferentes dimensões, ou seja, tanto no que diz respeito aos resultados, quanto em relação à dimensão afetiva.

Discussão

Neste sentido, entende-se o sensemaking enquanto um elemento central no contexto organizacional e, conseqüentemente, como um elemento relevante na discussão sobre remuneração, visto que é uma forma de destacar a linguagem como causa e efeito das construções individuais e coletivas. Diante das construções de sentido coletivos, advindas das organizações, entende-se a possibilidade de imposições ideológicas que reforçam a instrumentalização e monetização do indivíduo.

Conclusão

A remuneração compõe uma parte essencial do subsistema de manutenção da organização, sendo extensivamente atrelada como motivador para comprometimento, redução de turnover, e práticas organizacionais, como a preocupação com a Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Ainda assim, a remuneração também faz parte de uma gestão gerencialista na qual o trabalhador é induzido a incorporar uma lógica capitalista que preza pela competitividade e individualidade, uma lógica do lucro e financeira voltada para resultados, e uma lógica métrica, que objetiva o indivíduo a partir de instrumentos “neutros”.

Contribuição / Impacto

Discussões neste sentido podem contribuir, teoricamente e empiricamente, para a sociedade e para as organizações. Para a sociedade, buscamos refletir sobre a construção de sentido em torno da remuneração como meio para instrumentalização e monetização do trabalhador no que tange às percepções de aquisição financeira e poder, poder aquisitivo e realização, benefícios e desempenho. Para as organizações, a discussão permite que o trabalhador compreenda melhor sobre o contexto no qual está inserido, e reflita sobre a gestão gerencialista, seus meios e instrumentos de dominação.

Referências Bibliográficas

- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1987). O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. *Atlas*.
- Sandberg, J.; Tsoukas, H. (2020). Sensemaking reconsidered: Towards a broader understanding through phenomenology. *Organization Theory*, 1(1).
- Schildt, H., Mantere, S., & Cornelissen, J. (2020). Power in sensemaking processes. *Organization Studies*, 41(2), 241-265.