

# Da disciplina ao controle: novos processos de subjetivação no mundo do trabalho

**Attila Magno e Silva Barbosa  
Angelo Martins Jr.<sup>1</sup>**

## Resumo

Partindo do pressuposto de que as relações de poder são contextuais, históricas e em constante transformação, este artigo tem como objetivo refletir sobre a passagem da chamada sociedade disciplinar para a sociedade de controle. Tomaremos como referência o “mundo do trabalho” por entendermos que nele testemunhamos a constituição de um novo processo de subjetivação em que a disciplina, antes circunscrita em um sistema fechado – no caso em questão, a fábrica –, deu lugar a formas de controle que se estendem por todas as esferas da vida social. Para nós, o suporte discursivo desse novo dispositivo de poder seria o discurso do trabalhador como “empreendedor de si mesmo”. Iniciaremos nossa discussão versando sobre a analítica do poder de Foucault, mais precisamente sobre a noção de sociedade disciplinar que teria tido seu apogeu no início do século XX e desde então teria perdido força e cedido lugar à sociedade de controle, esta noção melhor desenvolvida por Deleuze. Nesse sentido, refletiremos sobre a ocorrência de um novo processo de subjetivação e como novas formas de controle passam a ser exercidas no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Poder disciplinar. Sociedade de controle. Subjetividade. Relações de trabalho.

## Introdução

Partindo do pressuposto de que as relações de poder são contextuais, históricas e em constante transformação, este artigo, aqui apresentado na forma de ensaio bibliográfico, tem como objetivo refletir sobre a passagem da chamada sociedade disciplinar (XVIII-XX) para a sociedade de controle. Tomaremos como referência o “mundo do trabalho” por entendermos que nele

---

<sup>1</sup> *Attila Magno e Silva Barbosa é doutor em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) – São Paulo – Brasil e professor adjunto do Instituto de Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas (UFPel) – Rio Grande do Sul – Brasil. E-mail: barbosaattila@uol.com.br. Angelo Martins Jr. é mestre em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos – São Paulo – Brasil. E-mail: junimktp@gmail.com.*

testemunhamos novos processos de subjetivação, visto que a disciplina, antes circunscrita em sistemas fechados – no caso em questão, a fábrica –, deu lugar a formas de controle que dispersam por toda a sociedade sem as demarcações espaciais anteriormente existentes.

Defendemos a hipótese de que entre os suportes discursivos deste novo dispositivo de poder estão as noções de capital social e de rede, acionadas e operacionalizadas no meio empresarial com o objetivo de produzir legitimidade ao discurso da responsabilização do trabalhador pela sua condição de empregabilidade.

Iniciaremos nossa discussão versando sobre a analítica do poder de Foucault, mais precisamente sobre a noção de sociedade disciplinar que teria tido seu apogeu no início do século XX e desde então perdido força e após a Segunda Guerra Mundial e cedido lugar à sociedade de controle, esta noção mais adequadamente desenvolvida por Deleuze. Refletiremos sobre a ocorrência de novos processos de subjetivação e como novas formas de controle passam a ser exercidas no mundo do trabalho, produzindo, a partir da correlação de forças entre capital e trabalho, aquilo que Zarifian, na trilha analítica deixada por Foucault e Deleuze, chama de “assujeitamento consentido”.

## **A analítica do poder de Foucault**

À luz da analítica do poder de Foucault (1988; 1993; 2007), basicamente temos dois mecanismos de poder nas sociedades modernas: as disciplinas ou poder disciplinar, que atuam sobre os corpos individuais e se manifestam pelo enquadramento das individualidades no interior de um espaço perpassado por procedimentos de vigilância e de controle, possibilitando uma forma específica de normalização dos comportamentos e, por conseguinte, a produção de corpos dóceis e socialmente úteis; e a biopolítica, conjunto de processos populacionais que agem sobre o coletivo de indivíduos, originalmente ligados às questões da natalidade e da mortalidade populacional, mas que com as transformações do Estado moderno passou a se manifestar via intervenção na relação entre a espécie humana e o seu meio ambiente.

Para Foucault “o poder está em toda parte; não porque englobe tudo, e sim porque provém de todos os lugares” (1988, p. 89). O poder em si mesmo não existiria, mas sim feixes de relações de força. Mais do que algo que se possua,

ele é um exercício que se manifesta por meio de estratégias, manobras, táticas e técnicas colocadas em funcionamento sobre os menores espaços da vida individual e social (2007). As relações de força são operacionalizadas no nível da produção de ideias, palavras e ações mais do que no nível da repressão.

Foucault buscou romper com as formas clássicas de concepção do homem, em especial as de inspiração iluministas. Ele retirou-lhe a estabilidade e a centralidade de uma razão universal no mundo para analisá-lo como uma figura do saber contemporâneo. Ao invés de focar-se nas potencialidades de um “homem universal” que se liberta pela ciência ou consciência, deu ênfase ao processo de constituição do sujeito moderno. Nesse sentido, ele lançou luz sobre o modo como os mecanismos sociais de exercício do poder atuam sobre os corpos individuais e coletivos e neles se inscrevem, antes mesmo da manifestação de uma consciência ou razão reflexiva.

Ele partiu do fenômeno da exclusão social para compreender os processos de estigmatização e patologização dos indivíduos, buscando reconstruir as práticas e as percepções sobre a “loucura” por meio de uma arqueologia do silêncio dos sujeitos submetidos à divisão binária e às marcações de um saber-poder produzido pelo exame psiquiátrico. O objetivo é a compreensão do dispositivo racional dos aparatos institucionais que determinam e criam a loucura. (BRUNI, 2006).

A preocupação maior de Foucault não foi com a análise das instituições propriamente ditas, mas sim dos discursos, das construções de projetos políticos que determinam e classificam a ilegalidade, do crime e do patológico no âmbito destas e na extensão de toda sociedade. Isto é, tudo que é produzido como interdito e se manifesta como produto da objetivação do exercício do poder que constitui os sujeitos sociais.

Nessa linha, em sua obra *Vigiar e punir* (2007), ele buscou compreender como o poder é exercido através das técnicas punitivas a partir da análise das mudanças ocorridas nos sistemas penais ocidentais no decorrer da era moderna. Aqui, os objetivos são a compreensão do papel que as punições desempenham e como ocorreu a passagem do período dos suplícios e castigos exemplares para o das penas disciplinares em que o exercício do poder se manifesta sobre as atividades dos corpos individuais.

A disciplina caracteriza-se pelo enquadramento das individualidades no interior de um espaço perpassado por procedimentos de vigilância e de controle, possibilitando uma forma específica de normalização dos comportamentos. Ela é direcionada para o adestramento, daí os indivíduos sentirem-se permanentemente vigiados. A sociedade disciplinar ocorre pela via do exercício anônimo do poder (FOUCAULT, 2007).

Como paradigma do poder disciplinar Foucault tinha em vista o Panóptico de Bentham, aquele modelo de prisão cuja arquitetura denota uma tecnologia de poder em que a vigilância se torna visível e inverificável. Desse modo, o poder manifestar-se-ia em toda parte por ser a expressão de um estado de vigilância constante, não apenas no que concerne à exteriorização do controle, mas fundamentalmente à sua interiorização. O Panóptico seria um dispositivo da tecnologia disciplinar para o exercício do poder, extensível a outros espaços fechados como a fábrica.

Antes de darmos prosseguimento a essa discussão, entendemos que seja necessário lembrar o que Foucault define como dispositivo:

[...] em primeiro lugar, um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre estes elementos. Em segundo lugar, gostaria de demarcar a natureza da relação que pode existir entre esses elementos heterogêneos. Sendo assim, tal discurso pode aparecer como programa de uma instituição ou, ao contrário, como elemento que permite justificar e mascarar uma prática que permanece muda; pode ainda funcionar como reinterpretação desta prática, dando-lhe acesso a um novo campo de racionalidade. Em suma, entre estes elementos, discursos ou não, existe um tipo de jogo, ou seja, mudanças de posição, modificações de funções, que também podem ser muito diferentes. Em terceiro lugar, entendo dispositivo como um tipo de formação que, em determinado momento histórico, teve como função principal responder a uma urgência. O dispositivo tem, portanto, uma função estratégica dominante [...] (FOUCAULT, 1993, p. 244).

Nas sociedades disciplinares a existência individual é pensada e operacionalizada no trânsito de um meio fechado para outro: família, escola, caserna, fábrica, de vez em quando o hospital e eventualmente a prisão, esta última local de confinamento por excelência. Essas instituições teriam a função de promover a normalização dos comportamentos individuais visando produzir corpos dóceis e úteis à vida social gestada com a emergência das sociedades

industriais modernas. Com esse quadro em mente, Foucault procurou reconstituir a manifestação dos micropoderes que envolvem tecnologias e histórias específicas e se relacionam com o nível mais geral de poder, isto é, aquele identificado com o Estado e com as instituições políticas e econômicas que nele operam (FOUCAULT, 1993).

Foucault (2005) demonstrou que nas sociedades feudais a inscrição local era um meio de exercício do poder. Nessas sociedades, o poder manifestava-se por intermédio da localização dos indivíduos em um espaço de terra ao qual se entendiam pertencer. Por sua vez, nas sociedades modernas formadas no início do século XIX o pertencimento espacial como forma de controle perdia sua relevância diante da necessidade de os indivíduos colocarem o seu tempo de vida à disposição do aparelho de produção. A formação das sociedades industriais exigia duas coisas:

Por um lado, é preciso que o tempo dos homens seja colocado no mercado, oferecido aos que querem comprar, e comprá-lo em troca de um salário; e é preciso, por outro lado, que este tempo dos homens seja transformado em tempo de trabalho. É por isso que em uma série de instituições encontramos o problema e as técnicas da extração máxima do tempo (Ibid, p. 116).

Nas últimas três décadas do século XVIII, as fábricas modernas surgiram na Inglaterra com as exigências aos operários da assiduidade e do ajuste às necessidades da organização fabril. Para tal se estabelecera a obrigatoriedade do ponto diário de entrada e de saída e desconto em casos de falta e desatenção, assim como também extensas jornadas de trabalho que giravam em torno de 12 a 16 horas, desconsiderando inclusive feriados, férias e mesmo os dias de domingo.

Já no início da primeira década do século XIX, é aprovada a primeira das *Factory Acts*<sup>2</sup> pelo Parlamento do Reino Unido. Entre outras coisas determinava a limitação da jornada de trabalho para adolescentes entre 14 e 18 anos em 12 horas, não podendo ser iniciada antes das seis da manhã e ultrapassar nove da noite, o chamado dia natural. Desde então, começou-se a esboçar uma discussão sobre o que se entendia como “dia normal de trabalho” e a

---

2 Série de leis aprovadas no decorrer do século XVIII no sentido de restringir o número de horas trabalhadas por mulheres e crianças nas indústrias.

partir daí deu-se início a mudanças que gradativamente conduziram a uma situação na qual as pessoas passaram a trabalhar nas fábricas durante o dia e não mais à noite.

Foucault (Ibid) esclarece que no decorrer do século XIX multiplicaram-se as instituições nas quais o tempo das pessoas era controlado, mesmo que não mais efetivamente extraído em sua totalidade a fim de convertê-lo em tempo de trabalho. Exemplos disso foram as séries de medidas tomadas tanto na Inglaterra quanto na França visando suprimir as festas e diminuir o tempo de descanso. Outro exemplo, a tentativa de controlar a economia dos operários, pois se por um lado fazia-se necessário que houvesse flexibilidade para desempregá-los, por outro era preciso garantir-lhes reservas e economias no período de desemprego, do contrário não se manteriam saudáveis para quando fossem requisitados pelo aparelho de produção. A partir das décadas de 40 e 50 delineou-se uma tendência de aumento dos salários visando à criação de caixas econômicas e de caixas de assistência, às quais os trabalhadores deveriam recorrer apenas no período de desemprego, mas não com o objetivo de festejar ou fazer greves.

Quando consideramos a fábrica taylorista – modelo de organização do trabalho hegemônico durante quase todo século XX – como um espaço de confinamento, percebemos que ela atuava sobre os trabalhadores visando inseri-los em um espaço moldado por disciplinas que se inscreviam em seus corpos e onde a vigilância pretendia-se ubíqua. A intenção era produzir o assujeitamento às condições sociais promovidas pela organização do trabalho fabril via desenvolvimento da predisposição comportamental à obediência, isto é, da sujeição à hierarquia funcional. Aqui, a vigilância manifesta-se como um “molde” no qual o conteúdo do trabalho é prescrito e monitorado por um modelo de “gerência científica” que combina coerção e internalização do controle. Desse modo, os trabalhadores passam por modalidades de disciplinarização que são concomitantes: dos horários, do movimento dos corpos, dos tempos, das atribuições na divisão do trabalho, das coordenações entre operações, etc.

Não podemos nos esquecer que, mesmo quando os trabalhadores individualmente ou via ação coletiva promoviam estratégias de resistência aos constrangimentos disciplinares da fábrica, o faziam sem necessariamente colocar em cheque as modalidades gerais de disciplinarização (ZARIFIAN, 2002).

## **Sociedade de controle e “novo espírito do capitalismo”**

Como indica Foucault (2007), assim como no século XVIII o suplício se tornou uma prática intolerável, as tecnologias do poder disciplinar também se tornaram intoleráveis. A análise mais acurada dessa situação encontra-se no diagnóstico de Deleuze (1992) de que assim como a sociedade da soberania foi sucedida pela disciplinar, esta cede lugar às sociedades de controle.

Segundo Deleuze (1992), as instituições disciplinares que emergiram fortemente no século XIX começam a entrar em declínio em meados do século XX, de modo que, desde então, mergulhou-se numa crise generalizada de todos os meios de confinamento. Dessa forma, as antigas disciplinas que operavam na duração de um sistema fechado passaram a dar lugar àquelas dos espaços abertos e sem duração diretamente assinalável mediante formas de controle ultrarrápidas e flexíveis.

Enquanto nas sociedades disciplinares os meios de confinamento eram moldes previamente definidos que permitiam a repartição do espaço em meios fechados, entre os quais a fábrica com suas ordenações, nas sociedades de controle eles seriam modulações ou moldagens que se modificam continuamente e podem ser aplicadas às mais diversas formas sociais. A sociedade de controle produz: a interpenetração dos espaços; uma suposta ausência de limites definidos ocasionada por um modelo reticular de organização social; e a instauração de um tempo contínuo no qual os indivíduos encontrar-se-iam submetidos a uma situação de formação permanente (DELEUZE, 1992; COSTA, 2004).

Um exemplo dos moldes disciplinares seria a condição de assalariamento, uma vez que no período fordista a ela estava atrelado um conjunto de garantias sociais claramente codificadas a cada tipo de ocupação em troca da aceitação de um código moral restritivo. Nos dias de hoje, as “empresas flexíveis” impõem uma modulação dos salários, na qual os trabalhadores são submetidos a desafios, concursos, buscas por bônus, entre outras formas de individualização.

Em um passado recente, com maior frequência que nos dias atuais, as fábricas distribuíam os indivíduos em um espaço comum e, mesmo que de maneira individualizada, todos estavam submetidos à vigilância gerencial. Nos dias de hoje, as empresas instauram um cenário de competição entre os trabalhadores no qual o mote é o aumento da produtividade. Nos discursos

empresarias isso é apresentado como uma estratégia motivacional, mas é preciso dizer que aqui a vigilância gerencial é mitigada pelo maior envolvimento dos trabalhadores, estes convertidos em “vigias de si mesmos”. O princípio que norteia o aumento dos rendimentos salariais passa a ser o da autorresponsabilização, o que coloca os trabalhadores em uma situação na qual o discurso do trabalho em equipe lhes aparece no instante em que são colocados em posição de disputa uns com os outros por reconhecimento individual.

No que concerne à formação profissional, temos o modelo do posto de trabalho como exemplo de molde disciplinar característico da fábrica taylorista. Esse modelo – gradativamente construído a partir do final do século XVIII pela racionalização do trabalho imposta nas fábricas – acabou por triunfar sobre o modelo da profissão herdado das corporações de ofício que antecederam a emergência do aparelho de produção industrial. Nele: “O trabalhador é um simples “portador de capacidades”, uma simples força de trabalho, como afirmava Marx. Nessa época, as capacidades eram, sobretudo, físicas: destreza manual, habilidade gestual, força física e resistência” (ZARIFIAN, 2011, p. 38). O posto de trabalho constitui-se no local preciso na fábrica em que um conjunto de tarefas, isto é, uma lista de operações deve ser realizada pelo trabalhador (ZARIFIAN, 2003; 2011).

Por sua vez, nas “empresas flexíveis”, o modelo da competência, apropriado e ressignificado pelos discursos provenientes dos departamentos de RH como quase um sinônimo de um modelo de “empreendedor de si mesmo”, converte a autonomia e a responsabilidade em critérios decisivos para a ocupação de um emprego qualificado. Nesta chave, Zarifian demonstra que:

A autonomia é definida pelo contrário das normas. Ganha-se em autonomia pela diminuição das normas [...] É uma verdadeira inversão de valores em relação à tradição taylorista; a diminuição das normas se torna algo benéfico, o que mostra, indiretamente, que os empregos com mais normas são, se não um mal, pelo menos uma situação pouco desejável e valorizada” (2003, p. 52).

O molde disciplinar do posto de trabalho sai de cena e a modulação da autorresponsabilização pela aquisição das habilidades, competências e conhecimentos que viabilizam a permanência na condição de empregabilidade emerge como exercício contínuo da autonomia do trabalhador. Além das capacidades físicas, cognitivas e da formação educacional adequada, é demandado

o desenvolvimento de habilidades relacionais, pois o trabalhador isolado em seu posto de trabalho é substituído pelo das células de produção, pelo que trabalha por projetos e pelo que atua em redes.

Como demonstra Zarifian (2002), há um considerável aperfeiçoamento do controle de cada ato de trabalho e de sua duração, graças à precisão dos relatórios de informações. O próprio assalariado é quem desencadeia a produção das informações de controle, simplesmente porque o computador ou o terminal que utiliza, o seu meio de trabalho obrigatório, é estruturado segundo procedimentos precisos de tal forma que não se podem executar as tarefas sem o acionamento das operações de controle. Ou seja, é o próprio assalariado quem irá acionar sua atividade de trabalho e modular os momentos em que o fará. Mas isso supõe um forte compromisso de sua parte, visto que ele deve se obrigar a fazê-lo, já que não há disciplina fisicamente localizada que o obrigue.

Deleuze indica a “formação” de um “novo sujeito”, isto é, a constituição de um novo processo de subjetivação. O que implica dizer que as novas experiências histórico-culturais fazem o indivíduo se pensar como tal a partir do surgimento de dispositivos assujeitadores mais sutis e eficazes, porém também viabiliza o aparecimento de meios que permitem o desnudamento da fragilidade das novas formas de dominação.

Nas sociedades disciplinares, o que se tinha era um contexto sociopolítico marcado por um poder que quantificava e seccionava os trabalhadores, conduzindo-os a um estado de massificação e dominação. No período pós-guerra (1945-1975), os países ocidentais do capitalismo avançado vivenciaram como resultado da correlação de forças entre capital e trabalho a tendência de instituição de “direitos sociais” ligados à condição de assalariamento via mecanismos compensatórios do Estado de Bem-Estar Social. Tendência essa baseada em uma forte estratégia de integração da classe trabalhadora aos padrões de consumo fordista. Nesse contexto, os sindicatos passaram a ser reconhecidos pelo Estado como entidades representativas dos interesses econômico-corporativos das categoriais de trabalhadores. Apesar de o caráter conflituoso da relação capital-trabalho não ter sido eliminado, o resultado foi um pacto social que se convencionou chamar de “compromisso fordista” (BIHR, 1998, HARVEY, 2004).

As principais características desse “compromisso” foram: a negociação coletiva; a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores; e a

efetividade do emprego. Essa estratégia de garantir direitos sociais e políticos foi bastante exitosa, pois promoveu melhorias nas condições de vida dos trabalhadores, contribuindo de modo significativo para integrá-los ao modo de vida capitalista. Nesses termos, a classe trabalhadora passou a ter sua atuação política fortemente circunscrita às demandas econômico-corporativas de categorias profissionais; configurando assim uma espécie de “parceria conflituosa” entre capital e trabalho.

A despeito das tensões existentes, principalmente aquelas relacionadas à rotinização e ao esvaziamento do conteúdo das tarefas promovidas pelo taylorismo, nos países onde se fez efetivamente presente, o “compromisso fordista” manteve-se firme até a crise do petróleo de 1973; vide os padrões materiais de vida e altos lucros corporativos alcançados nos países do capitalismo avançado (HARVEY, 2004).

Contudo, já durante o período de estabilidade do pós-guerra, os movimentos de emancipação/liberação das mulheres, dos negros, dos homossexuais, de estudantes, da contracultura e de diferentes modos de vida começaram a impor forte resistência a esse estado de coisas. Como um dos motes principais de mobilização, eles questionavam a forma de dominação hierarquizada existente e reivindicavam a capacidade de propor alternativas para suas existências (NARDI, 2003).

As lutas por reconhecimento de gênero, orientação sexual, étnicas e culturais, para além das vinculações sociais usuais da família, igreja e classe social, desde sempre estiveram ligadas à busca pela eliminação ou pela mitigação de formas hierárquicas de poder, entre as quais as ligadas à organização parcelar e rotinizada do trabalho. O que hoje se nota é que essas críticas têm sido incorporadas aos discursos empresariais, ressignificadas e utilizadas no suporte de formas de controle mais fluídas e dispersas.

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), nós estaríamos diante de um novo espírito do capitalismo, surgido como resposta às demandas de autenticidade e liberdade extraídas de 1968. A mudança de chave cultural promovida pelos movimentos sociais teria evidenciado a capacidade do capitalismo de absorver críticas, visto que o mundo empresarial apropriou-se de muitas das “novas bandeiras” como forma de aumentar a produtividade por meio da produção de um engajamento organizacional sustentado por um discurso de sujeitos autogeridos.

Esse novo espírito, erguido sob a égide de uma lógica organizacional conexcionista (redes), promove os discursos do desenvolvimento pessoal e da empregabilidade. O objetivo é disseminar a ideia de que o indivíduo deve tornar-se apto a engajar-se constantemente em novos projetos, mantendo-se neles o tempo que for necessário e aproveitando as oportunidades para desenvolver novas habilidades e adquirir novos conhecimentos com vistas a manter-se empregável.

Boltanski e Chiapello advogam que hoje se demanda um “saber-ser”, no qual os indivíduos precisam predispor-se à polivalência, à flexibilidade, ao engajamento, à proatividade, isto é, ao desenvolvimento contínuo de habilidades e competências demandadas pelo mercado. Nesses termos, o trabalhador exemplar passa a ser aquele que é capaz de se transformar em um “empreendedor de si mesmo”, capaz de autogerir-se não apenas na realização de metas e demonstração de resultados, mas fundamentalmente no ajustar-se às constantes mudanças organizacionais que ocorrem no mundo empresarial. Além disso, ele precisa saber conviver com as diferenças, uma vez que se impõe a necessidade de estabelecimento de elos com os mais diferentes tipos de indivíduos. É justamente devido a esse ponto, o elo, que passamos a defender que a noção de capital social, hoje tão difundida no mundo empresarial, funciona como mais um discurso dentro do novo dispositivo de controle presente no mundo do trabalho.

Os referidos autores também demonstram como as noções de capital social e de rede aparecem como fatores decisivos não apenas para a inserção bem-sucedida, mas fundamentalmente para a permanência em um mercado de trabalho ordenado por formas reticulares de organização. Nos discursos empresariais, o grande *manager* é aquele que tem a capacidade de constituir redes para si e para seus comandados, repassando o conhecimento aos integrantes da rede, para isso precisa saber inspirar aqueles que lidera e neles depositar confiança.

Nesse modelo organizacional, a reciprocidade fundamenta-se no estabelecimento de elos. A rede cria um tipo de controle que se manifesta mais pela confiança das conexões do que pelo exercício do poder hierárquico. A confiança é construída pela chamada responsabilização no exercício da tomada de decisões. Ao mesmo tempo que ela possibilita certos níveis de participação, também promove a avaliação contínua dos seus membros. Uma vez quebradas

as expectativas, não apenas o indivíduo que não as corresponde pode vir a ser desacreditado, mas também a credibilidade daqueles que lhe dão suporte pode vir a ser questionada.

Portanto, entendemos que as noções de capital social e de rede, fortemente veiculadas e reproduzidas nos meios empresariais, atuam como elementos discursivos inerentes a esse novo dispositivo de poder que se configura no mundo do trabalho. Soma-se a isso a ideia de trabalhador flexível, proativo, autogerido. Em resumo: um “empreendedor de si mesmo” engajado em sua formação profissional continuada e responsável por sua condição de empregabilidade. Desta feita, esse pacote discursivo acaba atuando como suporte para a implantação progressiva e dispersa de um regime de dominação identificado por Deleuze (1992) como regime de empresa.

A questão é descobrir quais estratégias de contrapoder esses sujeitos “empreendedores de si mesmos” produzirão ante os cenários de insegurança ontológica e social promovidos pela ubiquidade da lógica do mercado e pelo comprometimento dos Estados democráticos contemporâneos com a “fantástica indústria de riqueza e miséria” (idem) que é o capitalismo. Nos dias de hoje:

A vergonha é que não dispomos de qualquer meio realmente eficaz de preservar, e mesmo desenvolver as transformações em nós mesmos. Em que se transformará um grupo, como ele se reinserirá na história: é o que impõem um perpétuo “cuidado”. Não mais dispomos de uma imagem do proletariado da qual bastaria tomar consciência (DELEUZE, 1992, p. 213).

E os desdobramentos disso apontam, pelo menos até segunda ordem, para a reprodução de um cenário que gera certos níveis de anuência da parte daqueles que são submetidos a esse estado de coisas, não apenas no nível da aceitabilidade, mas surpreendentemente da deseabilidade. E aqui Deleuze nos lembra:

Muitos jovens pedem estranhamente para serem “motivados”, e solicitam novos estágios e formação permanente; cabe a eles descobrir a que estão sendo levados a servir, assim como seus antecessores descobriram, não sem dor, a finalidade das disciplinas. (Ibid, p. 226).

## **O ‘assujeitamento consentido’ dos trabalhadores**

Não é de se estranhar que, com o enfraquecimento do estilo e da orientação tradicionais dos sindicatos, esses também se esvaziem como referência de

filiação identitária. A lógica da flexibilização produtiva não apenas fragmenta a classe trabalhadora pela via de novas formas de contrato de trabalho, mas também, como defende Zarifian, produz o engajamento subjetivo dos trabalhadores ao estado de coisas por ela gerado, isto é, uma situação possuidora de duas faces: “a da captação da atividade subjetiva do assalariado, sob uma forma renovada de relação de dominação, e a do sentido pessoal e coletivo dado à ação social, sob uma forma renovada de relação de emancipação” (2002, p. 30). Qualquer análise que isole uma face da outra está fadada a não compreensão da realidade.

Os modelos flexíveis de organização do trabalho, entre outras coisas, objetivam promover um “assujeitamento consentido” dos trabalhadores, pois mesmo o envolvimento sendo forçado, “no sentido de uma força que se exerce sobre a força do assalariado de maneira estruturalmente desigual” (Ibid, p. 31), não é possível falar em ausência de liberdade. Como indica Zarifian:

[...] há a liberdade. E liberdade, em primeiro lugar, no *exercício da potência de pensar, agir e cooperar dos indivíduos-sujeitos* (que se tornam sujeitos nesse exercício). Todas as pesquisas que realizo, há mais seis anos, em grandes empresas de serviços me confirmam esta asserção: não somente os sujeitos demandam iniciativas, mas as exercem. O que há de novo é que a sociedade de controle, num movimento paradoxal, por deslegitimar e fluidificar a disciplina taylorista, amplia e mistura os devires em que se engajam os sujeitos: o devir não mais se limita à empresa que os emprega, combinando-se, muito mais diretamente que antes, com a pluralidade de devires, precisamente porque os espaços (a família, a escola, a fábrica, o hospital, etc.) deixam de ser fechados e, por conseguinte, os problemas que supostamente deveriam reger (ordenar) deixam de ser confinados e estritamente delimitados (Idem).

As mudanças ocorridas na postura das empresas no lidar com a força de trabalho produzem um rearranjo das relações de dominação na passagem de uma sociedade disciplinar para uma sociedade de controle. A ressignificação da relação capital–trabalho é uma das consequências da crise generalizada dos meios de confinamento das instituições disciplinares que desde meados do século XX entraram em uma crise no qual o cerne é tão somente administrar seu estado contínuo de agonia.

O modelo de fábrica taylorista, enquanto instituição disciplinar, não escapa aos efeitos deste estado agonizante. A crise dessas instituições significa também a crise das formas de resistência que lhes são tradicionalmente

impostas, vide os casos, do esvaziamento dos sindicatos como entidades representativas dos trabalhadores e da perda de eficácia da greve como instrumento de luta de classe ante um cenário de individualização das relações de trabalho.

O binômio burguesia/proletariado, no qual a oposição capital/trabalho foi construída, se arrefece com a emergência de sujeitos sociais que promovem consigo estratégias de contrapoder que vão além de demandas classistas econômico-corporativas. A reivindicação por maior autonomia dos trabalhadores no ambiente de trabalho e o reconhecimento de demandas sociais ligadas às questões de gênero, étnicas, sexualidade e sustentabilidade ambiental são exemplos disso. Esse quadro de mudanças sociais e políticas dita o ritmo de novas correlações de forças e, assim, as sociedades disciplinares gradativamente saem de cena e dão lugar às sociedades de controle.

Nas empresas “flexíveis”, as pressões verticais provenientes do corpo gerencial são minimizadas em troca do aumento das pressões horizontais que os trabalhadores passam a exercer uns sobre os outros e sobre si mesmos para garantir a continuidade de certos níveis de autonomia incorporados à organização do trabalho. A promoção de um modelo organizacional reticular, menos verticalizado, pressupõe exatamente o exercício do controle como modulação e não como molde, do contrário nada o diferiria do modelo taylorista de organização do trabalho.

A despeito das mudanças, como lembra Zarifian (2003), não se pode perder de vista que a crise do modelo taylorista é reconhecida menos no nível dos fatos do que das representações legítimas e ideológicas. Em outras palavras: “O desaparecimento real do taylorismo somente pode ser um processo de longo prazo” (Ibid, p. 56).

Aqui, se faz necessária uma pequena, mas não desautorizadora, inflexão à perspectiva analítica de Foucault, pois entendemos estar testemunhando a passagem de um estilo panóptico de controle para um estilo sinóptico. Dizemos isso porque, quando falamos de pressões verticais, estamos falando de poucos a observarem muitos, e quando se trata de pressões horizontais muitos são os que observam. Como advoga Mathiesen (1998), a poderosa metáfora do Panóptico não consegue mais explicar adequadamente os modos como o poder se manifesta nas sociedades capitalistas.

Nessa nova matriz de controle, a obediência é obtida mais pela tentação e pela sedução do que pela coerção, conferindo aos atores sociais a sensação de livre-arbítrio e não de submissão a uma força externa. O que não significa que o poder disciplinar seja eliminado, mas sim que os estilos panóptico e sinóptico se complementam e passam a desempenhar um controle mais acentuado sobre a sociedade. Assim, aos trabalhadores é atribuída a tarefa de adequarem-se ao perfil exigido pelas empresas e, por isso, o que poderia soar como opressivo estranhamente soa como exercício de autonomia.

Barbosa (2011) defende que, nesse novo “espírito do capitalismo”, a empresa torna-se o lugar onde se estimula o desenvolvimento das predisposições comportamentais que estão em sintonia com as exigências impostas pelas mudanças contínuas nos modelos de gestão empresarial. Ela torna-se “ponto de referência”:

[...] não por ser o lugar da acumulação de capital ou o lugar onde ganha-se o sustento ou é possível dignificar-se com o trabalho, mas por ser o lugar onde empreende-se, onde incentiva-se a disposição de aprendizado constante, que estimula o estar aberto para viver coisas novas e desprender-se das antigas, o lugar onde a racionalidade instrumental coloniza a subjetividade do indivíduo e canaliza-a para o exercício da ação de voltar-se para si mesmo (Ibid, p. 138).

Se por um lado – aos olhos daqueles que possuem uma visão monolítica da relação capital–trabalho – essa situação parece caracterizar uma sujeição ideológica a um projeto em desadequação aos (seus) “interesses” da classe trabalhadora; por outro, para os trabalhadores que se encontram vinculados aos quadros funcionais de empresas de grande porte, por exemplo, isso lhes parece conferir a impressão de fazer parte de uma coletividade que oportuniza, mesmo de modo instável e potencialmente transitório, a sensação de transcender o mero pertencimento de classe. Essa situação só se torna verossímil para os trabalhadores porque o atual dispositivo de poder converte a incerteza em princípio de ordenação social.

Mesmo quando consideramos o caráter ideológico dos discursos que estimulam a adesão ao ideário da responsabilização do trabalhador por sua empregabilidade, não podemos nos esquecer que nas sociedades inscritas nos desdobramentos da modernidade a necessidade de integrar-se a uma coletividade caminha lado a lado com a de diferenciar-se como indivíduo (Elias, 1994).

Por isso, não nos surpreende que nos dias de hoje o pertencimento ao quadro funcional de uma grande empresa seja convertido em um componente importante da construção de identidades sociais, afinal, há tempos o proletariado não soa mais dotado das mesmas potencialidades históricas de outrora.

## **Considerações finais**

Tendo em vista os novos processos de subjetivação em um mundo do trabalho no qual viceja o modelo de organização reticular, entendemos que a assimilação do ideário do envolvimento, inerente às atuais formas de gestão empresarial, ocorre menos pela via da submissão do que da adesão. Em outras palavras, a reprodução desse quadro depende do engajamento dos trabalhadores, pois a adesão às práticas discursivas que lhe dão suporte ocorre à medida que certa legitimidade é conferida e reforçada pela e na correlação de forças entre os sujeitos envolvidos.

O objetivo inaudito das organizações empresariais reticulares é promover o assujeitamento consentido dos trabalhadores aos novos modelos de organização do trabalho por meio da normalização de comportamentos e da internalização de formas mais sutis, fluídas e dispersas de controle social. Por isso, a exigência volta-se mais para a promoção do engajamento subjetivo do que para a submissão à hierarquia funcional. Entenda-se por isso a constituição de um dispositivo de poder que objetiva produzir um tipo de indivíduo em adequação à lógica da flexibilização dos processos produtivos e das relações de trabalho ao mesmo tempo que promove níveis relativos de aumento de autonomia na tomada de decisões e na execução das tarefas.

A reprodução desse quadro confere certos níveis de desejabilidade ao discurso da responsabilização individual devido à incorporação de demandas por maior autonomia em relação às formas hierárquicas e autoritárias de manifestação do poder no mundo do trabalho. Esse discurso, por mais ideológico que seja, soa dotado de potencialidades que não se fazem sentidas em fábricas de inspiração estritamente taylorista. A produção do assujeitamento consentido tem aqui um considerável fator de estímulo.

## **Referências**

BARBOSA, A. M. S. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v.19, n.38, p.121-140, fevereiro, 2011.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

COSTA, R. Sociedade de controle. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, 18(1), p. 161-167, 2004.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRUNI, J. C. "Foucault: o silêncio dos sujeitos". In: SCAVONE, L., ALVARES, M. C., MISKOLCI, R (Org.). **O legado de Foucault**. São Paulo: Editora da UNESP, 2006.

DELEUZE, G. **Conversações**. São Paulo: 34, 1992.

ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

\_\_\_\_\_. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: Nau, 2005.

\_\_\_\_\_. **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. Petrópolis: Vozes, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 13. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

MATHIESEN, T. A sociedade espectadora: o 'panóptico' de Michel Foucault revisitado. **Revista Margem**, São Paulo, n. 8, p. 77-95, 1998.

NARDI, H. C. A propriedade social como suporte da existência: a crise do individualismo moderno e os modos de subjetivação contemporâneos. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, 15 (1): 37-56; jan./jun.2003.

ZARIFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, p. 23-31, novembro, 2002.

\_\_\_\_\_. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. 2. ed. São Paulo: Senac, 2003.

\_\_\_\_\_. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2011.

Recebido em: 03.09.2011

Aprovado em: 23.05.2012

## From discipline to control: new subjectivation processes in the Labour World

### **Abstract**

Assuming that power relationships are contextual and it is in constant transformation, this article intends to reflect on the passage of the “disciplinary society” to the “society of control”. For that, we will take as a reference the “labour world”, once we believe that it witnessed the creation of a new subjectivity process, when the discipline, before confined in a closed system, gave rise to the form of control that spanning all spheres of social life. For us, the discursive support of this new “power device”, would be the one which has been building employees nowadays as an “entrepreneur of oneself”. Thus, we will debate about Foucault’s analytic of power, more precisely on the notion of disciplinary society that would have had its heyday in the early twentieth century and since then it had lost power and given way to the “society of control” - a term which was better developed by Deleuze. Following this, we will reflect on the occurrence of a new process of subjectivity, and how new forms of control are exercised in the world of work.

**Keywords:** Disciplinary power. Society of control. Subjectivity. Labor relationships.