

## EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM A PARTIR DE MICHEL FOUCAULT

ROSANA DANIELA AMES<sup>1</sup>; MÁRCIO BARCELOS<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas - [rosana\\_ames@hotmail.com](mailto:rosana_ames@hotmail.com)

<sup>3</sup>Universidade Federal de Pelotas - [barcelosmarcio@gmail.com](mailto:barcelosmarcio@gmail.com)

### 1. INTRODUÇÃO

As organizações hoje vivem um novo período, baseado na produção do conhecimento e mudanças contínuas, influenciadas pela inovação tecnológica, que as fazem ser objeto de transformação de suas relações com o meio ambiente, sob pena de perderem competitividade, e até mesmo, serem esmagadas pelo mercado altamente exigente. As empresas enfrentam maiores pressões competitivas na contemporaneidade e os gestores sofrem pressão para que disseminem as práticas organizacionais em detrimento da saúde ou da satisfação do empregado, o que acaba contribuindo para a diminuição de sua emancipação e autonomia (MUZZIO, 2014). As transformações que o mundo do trabalho passa nesse século, exige um esforço para que se compreenda seu impacto nos processos de trabalho e sobre as condições subjetivas e objetivas da força de trabalho (NEVES, 2005).

Esse trabalho tem como ponto de partida um questionamento básico: até que ponto as técnicas contemporâneas de gestão da força de trabalho - com o pressuposto de preocupação com o funcionário, reconhecimento, autonomia, promoção de sua satisfação, na consideração do ser humano não mais como um instrumento na construção dos objetivos organizacionais - podem constituir controles disciplinares muito mais sutis e com maior capacidade de interiorização nas mentes e nas condutas dos indivíduos?

O objetivo do trabalho é analisar as práticas de gestão da força de trabalho contemporâneas, e o quanto elas podem funcionar como dispositivos de manutenção de um poder do tipo disciplinar, extremamente sutil e abrangente. Estas práticas que possuem, ao menos teoricamente, o pressuposto mais desarraigado da visão antiga do ser humano como um recurso, e volta-se para as preocupações com seus valores como ser humano que se desdobram no campo

empírico na forma de programas de promoção da autonomia, reconhecimento e participação.

## 2. METODOLOGIA

O enfoque dado pelo trabalho favorece a investigação de técnicas e falas que se estabelecem na organização através da utilização de entrevistas com perguntas abertas, cuja técnica se deu através de um roteiro de entrevista semiestruturada, que foi feita nos setores: finanças, recursos humanos e compras, conforme descrito na tabela 1. O roteiro de entrevista foi elaborado tomando como base a abordagem de poder disciplinar e nas suas técnicas de hierarquização, controle do espaço e tempo, exame e normatização. Os entrevistados foram selecionados com base na ida a campo, nas observações de campo e nas informações obtidas de outros funcionários. No final foram entrevistadas nove pessoas, todas do sexo feminino, e possuíam idade entre 18 e 50 anos. Todas as pessoas possuíam função operacional na organização.

Optou-se pela análise na empresa deste segmento porque ela apresenta empreendimentos em todo o país e possui uma gestão voltada para processos de gestão da força de trabalho mais articulados com a proposta de descentralização e ênfase na participação dos funcionários, uma visão, portanto, ao menos teoricamente, mais contemporânea de gestão da força de trabalho. O poder, em outras instituições, como na fábrica, é muito mais visível em virtude de seu aparato produtivo ser maior. Trata-se, sendo assim, da visão aparentemente de um poder mais sutil, que dificilmente pode ser percebido pelos sujeitos que fazem parte desta relação social.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo será feita a análise dos dados, que se deu através da transcrição das falas nas entrevistas e posterior interpretação segundo a teoria levantada durante o trabalho. No questionário aplicado foram feitas perguntas sobre organização do espaço, conflitos, autonomia, regras, valorização das pessoas e ambiente de trabalho, englobando fundamentalmente uma análise no que consiste ao controle disciplinar.

Na entrevista (E2) é possível refletir sobre a fala de uma funcionária que revela que na empresa a maioria das pessoas possui uma linha de pensamento.

É boa a organização porque a maioria das pessoas tem uma linha de pensamento, a gente busca a mesma coisa, a gente tenta se ajudar, a gente tem uma boa equipe, trabalhamos bem juntos (entrevista 2 – assistente administrativo financeiro)

Pode-se perceber a “linha de pensamento” como uma tentativa de homogeneização dos sujeitos. E nesse sentido destaca-se o pensamento de Foucault (1984) que acrescenta para que o poder da norma se torne fácil dentro de um sistema de igualdade, ela introduz como resultado de uma medida toda a gradação das diferenças individuais, para que todos se pareçam. Neste viés, o intuito é que as diferenças sejam trabalhadas a fim de que os sujeitos internalizem o mesmo pensamento a fim de minimizar desvios. Os efeitos desta uniformidade na linha de pensamento torna a política das coações dos que não se enquadram rigorosa, é aparentemente menos violenta e corporal, mas pode ser feita através de pequenas violações e privações.

Na entrevista (E1) a funcionária evidencia que conflitos na organização são raros de acontecer.

Os conflitos na organização são raros, pois não existe muita indisciplina. (entrevista 1 – assistente de recursos humanos)

Segundo Foucault (1997) sob o olhar hierárquico, estabelece-se a vigilância minuciosa das operações do corpo, que realizam a sujeição permanente de suas forças e lhes impõe uma relação de docilidade - utilidade.

O objeto da pena não é mais exterior ao indivíduo, como na violência dos suplícios, que representavam a violência de um poder despótico, mas o corpo e a alma do indivíduo. A finalidade é construir, através do jogo de subjetividades como o discurso e produção de verdades, estratégias, práticas, o novo sujeito. O poder é mais sutil porque se mistura e mascara com outras técnicas, como a produção de subjetividades (SANTOS, 2000). O controle do corpo, deste modo, ainda poder ser verificado na fala, porém ele também se molda a uma nova realidade contemporânea para poder se reproduzir de modo que se estabelece

como um controle de mentes, em um primeiro momento, e assim atinge seus objetivos de controle do corpo.

#### 4. CONCLUSÃO

Uma das principais reflexões levantadas ao longo da análise dos dados das entrevistas foi se é possível existir mundo organizacional sem poder disciplinar. Nesse sentido, as técnicas de gestão da força de trabalho na empresa estudada não consistem apenas em um aumento da preocupação com os seus empregados. O poder, nesse viés, por ser múltiplo e anônimo, articula-se como uma rede de relações que não deixa nenhuma parte às escuras, controlando até mesmo aqueles que são encarregados de controlar, sendo ingênuo supor que somente os agentes desse poder não sofrem os seus efeitos. O poder disciplinar é essencialmente necessário na medida em que atende a uma lógica social e econômica, que depende de um discurso para que possa vingar. Nesse sentido, concordamos com as observações de Marques (2006) de que as práticas de gestão da força de trabalho se firmam sob este viés para sustentar um modo de produção hegemônico, cujos modelos de gestão não são estáticos e se redesenham a todo o momento, de forma que os modelos que percebemos hoje são formas muito mais desenvolvidas das que possuíamos no passado.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MARQUES, A. A. M. **O Conceito de Poder em Foucault: algumas implicações para a teoria das organizações.** Espírito Santo, 2006.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Petrópolis, 1997.

FOUCAULT, M. **A microfísica do poder.** Rio de Janeiro, 1984.

SANTOS, C. C. **Ação do controle velado – do panóptico ao sinóptico.** São Paulo, 2000.

MUZZIO, H. **A condição paradoxal da administração de recursos humanos: entre a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva.** Rio de Janeiro, 2014.

NEVES, J. M. **A face oculta da organização: a microfísica do poder na gestão do trabalho.** Porto Alegre, 2005.