

A REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ALTERNATIVA DE BIOPODER NA MODERNIDADE LÍQUIDA

Vera Susana Lassance Moreira¹

Rua Armando Barbedo, 1161, Casa 19, Bairro Tristeza
CEP: 91920-520 Porto Alegre RS Brasil
E-mail: Vera.moreira@pioneer.com

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS
Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA / UFRGS
CEP 90.010-460 Porto Alegre/RS Brasil

Resumo:

Este artigo visa analisar as propostas de remuneração variável à luz da perspectiva do biopoder, a partir de Foucault (1996). A remuneração sempre foi uma forma de controle do capital sobre o trabalho, esta forma de controle, teve, assim como a remuneração a sua evolução, passando de um controle uniforme e institucional para um controle biopolítico, microfísico que se dá a partir da internalização das normas e regras do novo trabalho no próprio sujeito, que já não sofre mais a fiscalização física, mas que é o sujeito do seu próprio controle, construindo uma nova forma de subjetivação.

A análise é feita a partir de um personagem conceitual, o gerente, conforme conceito de Deleuze e Guattari (1992) utilizando-o como ponto de partida para o caso pensamento da remuneração variável (RV). A metodologia utilizada pode ser identificada dentro de uma perspectiva pós-moderna ou contemporânea, procurando problematizar e pensar de um outro modo para que se possa ir além das evidências e do senso comum.

Os mecanismos e conceitos associados à RV tais como excelência, competência e outros são identificados como mecanismos de biopoder que se colocam aos indivíduos interferindo em seu desempenho e modificando sua subjetividade, expressos em sua forma de agir e pensar.

THE ALTERNATIVE VARIABLE REMUNERATION OF BIO-POWER IN LIQUID MODERNITY

Abstract:

This paper aims to analyze the propositions of variable remuneration on the light of the bio-power perspective, since Foucault (1996). The remuneration has always been a way to control capital over work. This way of control had its evolution, as the remuneration did too, changing from uniform and institutional control to a bio-political one, microphysical, which

starts since the internalization of rules of the new work in the subject himself, who is not under physical examination anymore, but who is the subject of his own control, building a new way of subjectivity.

The analysis is made according to a conceptual character, the manager, as per Deleuze and Guattari (1992) concept, using him a start point for the variable remuneration thinking case (VR). The methodology used can be identified in a post-modern or contemporaneous perspective, trying to analyze the problem and find another way to be able to go beyond the evidences and the common sense.

The mechanisms and concepts associated to VR, like excellence, competence and others, are identified as bio-power mechanisms which are presented to the individuals interfering on their performance and changing their subjectivity, expressed in the way of acting and thinking.

Palavras chave: Remuneração Variável, poder, bio-poder, controle, pós - modernidade.

A REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ALTERNATIVA DE BIOPODER NA MODERNIDADE LÍQUIDA

Um jeito de fazer

Resgatamos através das pessoas e profissionais com quem convivemos ao longo de nossa trajetória, a provocação do nosso pensamento e através do relato de alguns fragmentos produzimos o que Deleuze e Guattari (1992) chamam de personagem conceitual para traduzir e descrever os movimentos que descrevem os nossos planos. Para os autores, o personagem conceitual, inspira a conceitualização, a percepção e os sentimentos do autor, são pedreiros na construção do autor. Ativo porque tem vida própria e determina sua própria vida, não é um símbolo ou uma alegoria, um monumento da verdade. Ele carrega a ambigüidade própria de quem vive. O personagem conceitual tem características próprias que emanam dele mesmo e são inseparáveis, é uma figura que põe afeto no pensamento do autor.

Os campos sociais sobre os quais nos debruçamos se formam através de nós intrincados que não se desfazem e os personagens conceituais auxiliam a realizar a leitura desses territórios mesmo emaranhados, porque neles se manifestam através do seu agir, na territorialização e desterritorialização do pensamento.”Os personagens conceituais são pensadores, unicamente pensadores e seus traços personalísticos se juntam estreitamente aos traços diagramáticos do pensamento e aos traços intensivos dos conceitos”, definem Deleuze e Guattari. (1992, p.92).

O personagem conceitual não pré-existe, nós o qualificamos como tal, não são determinações empíricas, psicológicas e sociais, mas provocadores do pensamento. Deleuze e Guattari (1992) diferenciam os personagens conceituais dos tipos psicossociais, mas estes acabam por ser suscetíveis um ao outro. O tipo psicossocial e seus movimentos acabam por determinar de forma “puramente pensante e pensada” (p.93) o personagem conceitual;

remetem-se, portanto, um ao outro, mas não se confundem. Os traços dos tipos psicossociais conjugam-se aos personagens conceituais sem se esgotar, arrancando-os de seu território e produzindo o acontecimento do pensamento.

Nossa análise pretende trazer a Remuneração Variável como um *caso-pensamento*, no sentido de explicitarmos alguns aspectos da lógica empresarial naquilo que diz respeito ao seu modo de subjetivar os trabalhadores e gerir-lhes à vontade de poder e de saber em direção a seus próprios objetivos de acumulação. A Remuneração Variável (RV) é uma evidência do discurso atual e queremos colocá-la em análise, problematizá-la. Em todas as empresas seja por modismo, seja por obrigatoriedade legal, seja por uma necessidade identificada, a RV tem sido apontada como um processo a ser implantado com a missão de *acalmar os ânimos* e dar uma visão *mais justa* à participação humana no processo produtivo e resultados da organização.

Quando usamos a expressão *acalmar os ânimos*, estamos referindo a uma das argumentações usadas pelos especialistas e empresárias sobre a utilização de uma remuneração baseada no resultado como uma forma de justificar o próprio lucro e fazer com que o próprio trabalhador legitime o lucro na medida em que participa dele, o que também confere uma noção de justiça ao processo na medida em que o empresário compartilha com os empregados aquilo que antes era motivo de revolta e sentimento de exploração.

A RV aqui analisada é definida por A teoria sobre a RV se fundamenta exatamente nesta mudança. Apropria-se da crítica anteriormente feita ao capitalismo taylorista-fordista e constrói uma nova demanda para as organizações, seus empregados e seus modos de produção. Os autores que defendem a remuneração variável partem de uma constatação de mudança da realidade em diversos níveis, o que força a organização a buscar novas formas de gestão, que atendam a uma maior agilidade das demandas de mercado e a uma pressão cada vez maior por resultados, em um mercado competitivo e seletivo. Esta transposição da

organização tradicional para uma organização mais flexível parece ser possível somente após uma reestruturação de todos os processos humanos na organização, uma vez que os pressupostos de uma e de outra parecem incompatíveis.

A RV não é nova. A lógica de que a recompensa salarial serviria como incentivo ao aumento de produção ou produtividade, tem se manifestado em diversos estudos da administração ao longo dos tempos, sendo reconhecidamente Taylor (1990) um grande estimulador desta prática.

A organização a cada dia que passa evolui seu discurso no qual cada vez se fala menos em departamentos e funções e mais em equipes multidisciplinares, gestão por processos, projetos, redes, grupos de trabalho, trabalho remoto, informação, resultados. Estes conceitos se referem a mudanças na forma do trabalho caracterizando uma demanda de flexibilidade e adaptabilidade cada vez maiores, incompatíveis a nosso ver com a educação e a estrutura psíquica dos indivíduos que dele devem participar.

As organizações flexíveis, segundo Thomas Wood Jr. e Vicente Picarelli Filho (1999), estimulam o crescimento pessoal de seus funcionários, recompensam o desempenho, formulam valores e visão organizacionais desafiadores, favorecem estruturas interligadas e multidisciplinares, permitem flexibilidade de horários ou operações, apóiam o desenvolvimento da comunidade local, principalmente escolas, buscam comunicação clara e ágil e estimulam a participação e relacionamento informal entre os funcionários.

A remuneração estratégica ou remuneração variável é descrita por Wood e Picarelli (1999) como uma ponte que liga os indivíduos à nova organização. Ela catalisa as energias para um mesmo ponto, sendo fator de harmonização de interesses e alavancadora de resultados. Ao descrever as principais características da remuneração, o autor coloca que os indivíduos passam a ser remunerado de acordo com o:

“... conjunto de fatores que afeta a sua contribuição para o sucesso do negócio: as características pessoais, suas características do cargo e o vínculo com a organização. Além das atividades e responsabilidades, o projeto de um sistema de remuneração estratégica também considera conhecimentos, habilidades, competências, desempenho e resultados” (p.44).

A implantação de uma nova forma de remuneração assim como de novas práticas de gestão produzem na relação de trabalho algumas características necessárias à mobilidade do capital e transitoriedade da atividade. Estas perspectivas modificam a relação de trabalho limitando-a ao período necessário para se ter algum resultado, terminando e recomeçando a cada projeto a cada pagamento, e acima de tudo para cada indivíduo por sua contribuição particular.

Consideramos que essa passagem da evidência à problematização da RV implica necessariamente uma pesquisa genealógica, uma vez que se trata de ressaltar aquilo que marca a singularidade de um certo tipo de configuração do tecido social. Não pretendemos, no entanto limitar nosso trabalho à busca de uma causa ou conseqüência para a RV, pois assim correríamos o risco de cair numa perspectiva reducionista que não se aplica à complexidade do tema.

A pesquisa genealógica, tal como foi desenvolvida por Michel Foucault ao longo de sua obra, constitui-se na *ferramenta metodológica* do nosso trabalho, pois nos permite compreender que estamos diante de um objeto real de conhecimento (*o construído*). No momento, interessa-nos “usá-lo” operacionalmente na construção de nosso problema de investigação, pois consideramos que o método não é algo que exista independentemente da problemática em questão; ao contrário, ele é inerente ao próprio problema na medida em que coloca o pensamento em ação. O método genealógico para Foucault (2002) visa

desnaturalizar, historicizar. Na especificidade deste trabalho o método visa devolver a prática social da RV a sua origem, questionar a abordagem de unicidade que cerca o conceito e mais do que o conceito a sua utilização prática dentro das organizações.

A tendência de naturalizar e acreditar em perspectivas lineares e positivistas, de causa e efeito tem sido hegemônica nos estudos administrativos e gostaríamos de questionar, colocar a prova através de um método que não atende as características da ciência normal e que se caracteriza, segundo Foucault (2002) como anticência, nada que se assemelhe ao desejo de não saber, mas que se relaciona à revolução de saberes contra a centralização e efeito dos poderes em um discurso científico organizado. O método valida outros saberes que não somente aqueles que fundamentam a gestão da RV na administração de empresas. Focar em discursos não sistematizados, descontínuos caracteriza uma espécie de quebra da unidade teórica, uma suspensão desta unidade como diz Foucault (1996) a partir da emergência da crítica e do questionamento, “insurreição dos saberes dominados” (p.170), aqueles que teriam sido classificados como não competentes, ou desqualificados como ciência.

Em uma perspectiva genealógica, a Remuneração Variável deixa de ser considerada uma evidência para ser tomada como um objeto essencialmente construído. A primeira consequência desta destruição das evidências - característica do método genealógico - é nos depararmos exatamente com a multiplicidade. Precisamos admitir que não vamos encontrar apenas *uma* estrutura para a RV, mas várias: cada formação histórica e organizacional cria um campo de possibilidades de onde emerge uma certa problemática que engendra, ao mesmo tempo, uma configuração específica da nova forma de remunerar. Para o desenvolvimento de nossa análise nos interessa principalmente levantar a problemática que gera a demanda da RV nas organizações, a forma como a organização se estrutura para viabilizar e os mecanismos que usa para adaptar-se a ela. Em suma, é poder compreender o problema da RV e as novas

formas de subjetivação características da chamada modernidade líquida (termo usado por Bauman, 2001) que acabam por demandá-la e por instaurá-la.

A RV pode ser concebida como um acontecimento conforme conceito de Foucault, para quem o acontecimento é uma potência que perturba os modos habituais como concebemos o que somos e o mundo em que vivemos. Um acontecimento é, sempre, uma ruptura evidente – a emergência de uma singularidade – mas, ao mesmo tempo, é uma ruptura das evidências: uma problematização. O modo do acontecimento é, segundo Deleuze (2003) problemático e na problematização se constitui no conjunto das práticas discursivas ou não discursivas, que faz alguma coisa entrar no jogo do verdadeiro e do falso e a constitui como um objeto para o pensamento.

O acontecimento é problemático precisamente por essa sua propriedade de decompor o presente de um estado de coisas, por seu poder de dissolver identidades de fazer questionar o que era. As questões frente ao acontecimento são: o que se passou? O que irá se passar? (Deleuze 2003). Não se pode falar dos acontecimentos a não ser através dos problemas cujas condições o determinam. Não se pode falar dos acontecimentos senão como de singularidades que se desenrolam em um campo problemático e próximo das quais se organizam as soluções.

A partir dessas considerações, como pensar a especificidade do acontecimento nas práticas organizacionais, relativas a gestão de pessoas como a Remuneração Variável? Em um primeiro momento proponho que se compreenda a Remuneração Variável como a incidência de uma descontinuidade nas formas de racionalidade imanentes nas organizações. Uma ruptura ao monopólio da sociedade salarial como maneira indiscutível de remunerar o trabalho. A emergência de uma singularidade, problemática, que discute a hegemonia de algumas práticas sobre as demais, mas que insere dentro de si um novo espaço de dominação e de liberdade.

Fazendo uma analogia observamos que a visão dada *a priori* da questão da remuneração traz em si uma perspectiva de exploração do capital sobre o trabalho, retirando de circulação qualquer outra possibilidade que não a que reforça a relação entre explorador x explorado. Quando tratamos da RV, precisamos nos abster desta visão pré-estabelecida para podermos nos aproximar do objeto, não com uma pretensa neutralidade, mas com uma criteriosa honestidade que nos permita perceber os diversos vieses que atravessam essa nova forma de relação de trabalho.

Personagem Conceitual: Gerente

Contexto:

Multinacional na área de biotecnologia e agricultura tem um processo de Remuneração Variável com bônus por resultados onde 25% deste bônus tem relação com resultados individuais e atingimento de metas determinadas em conjunto. O gerente com o funcionário devem decidir as metas e depois avaliar o resultado duas vezes ao ano, e resultam numa avaliação final numérica que determina o valor da parcela do bônus relativa ao desempenho individual.

O gerente da área administrativa – financeira, meia idade, muitos anos de empresa, formação superior e pós-graduação, altamente qualificado é lembrado pela área encarregada que deve entregar a avaliação de seus funcionários no dia seguinte.

- Quais eram mesmo as metas dos meus funcionários? Não lembro de nenhuma delas, não vou ter tempo até amanhã de fazer as avaliações com cada um deles, acho melhor preencher e enviar eu mesmo os formulários para não atrasar a entrega do bônus.

- A minha avaliação determina também o resultado da minha área, portanto não foi ruim e certamente teremos um desempenho médio para bom em todas as metas que estipulamos. Além disso, as metas também não foram tão desafiadoras assim.

- Meu chefe também não me chamou ainda para fazer a avaliação, acho que não vai ter nenhuma restrição ao meu trabalho, nunca tivemos no período de avaliação, até porque a empresa está muito bem, e os resultados financeiros tem sido excelentes.

- Mas meus funcionários vão me cobrar uma avaliação, eles sabem as regras do jogo, mas eu não gostaria de compartilhar com eles minha visão real das coisas, é difícil falar, principalmente dos eventos ruins, não gosto também de elogiar, parece que eles amolecem e não se empenham mais.

- Se eu conversar com eles vão, certamente me dizer que eu também não sou bom gerente, até porque eu nem falo direito com eles. O que é ser bom gerente hoje? Ninguém me diz nada a respeito, a empresa determina uma série de competências de gestão, na verdade são 23, e eu nunca vou ser bom em todas, nem ao menos na metade.

- Vê só o resultado do B. Ele é um cara legal, só está meio atrapalhado com questões familiares, já o J. tem um resultado ótimo, mas é um chato, como vou traduzir isso? Como avaliar de forma justa as diferentes pessoas?

- Meu pessoal depende do trabalho dos outros departamentos, se eles não entregarem as coisas em dia também não podemos fazer direito e no prazo, acabamos nos sobrecarregando, isso deveria ser mais um item da avaliação.

- Não consigo visualizar direito às funções do meu pessoal, eles estão sempre trocando e fazendo mais alguma coisa. Acho que vou ter que refazer a minha estrutura de cargos e salários e o meu organograma mais uma vez, o anterior foi feito há menos de seis meses e já não funciona mais. Os salários também estão meio distorcidos, tem gente fazendo trabalhos mais importantes e ganhando menos do que deveriam.

- Qual é o meu papel hoje?

- Nem sei muito bem o que a empresa espera de mim.

A Remuneração Variável E A Microfísica Do Poder – Biopoder, Biopolítica

Como afirmamos antes, a remuneração sempre foi uma forma de controle do capital sobre o trabalho, A formatação dada pelo salário tradicional tornava o controle fácil uma vez que delimitava a tarefa, completamente observável pela supervisão e gerência e uma contrapartida estipulada coletivamente para a tarefa. O critério claro atendendo a uma massa de trabalhadores uniforme e uniformizada.

A contemporaneidade traz a tona uma forma de trabalho imaterial e cria novas demandas para o controle. Como saber o que é feito? Como é feito? Se o trabalho demanda hoje mais do indivíduo, ressalta e se vale de suas diferenças mais do que de suas semelhanças? Como avaliar este trabalho? Como pagar por este trabalho de forma que a remuneração seja adequada e leve a maior produtividade e resultados?

O gerente, teoricamente detentor de poder questiona-se sobre o seu próprio papel, sobre sua estrutura sobre sua equipe e muitas vezes percebe diluído seu poder, restrito a organizar a coordenar esforços, mas dificilmente decidir o que fazer.

Nas análises efetuadas por Foucault (1999a e 1991) distinguem-se três “modelos” de sociedade: as sociedades de soberania, as sociedades disciplinares e as sociedades de controle. Cada uma delas expressa diferentes formas de atualização das estratégias de exercício do poder e das técnicas de subjetivação. Nas sociedades de soberania, por exemplo, a atualização dessas estratégias de poder e técnicas de subjetivação produz o que Foucault (1999a) chama de “individualização ascendente”, ou seja, uma individualização máxima nas regiões superiores do poder: “quanto mais o homem é detentor de poder ou de privilégio, tanto mais é marcado como indivíduo, por rituais, discursos ou representações plásticas” (p.160). Nas sociedades disciplinares, a individualização, ao contrário, é “descendente”: “à medida que o poder se torna mais anônimo e mais funcional, aqueles sobre os quais se exerce tendem a ser mais fortemente individualizados; e por fiscalizações mais que por cerimônias, por

observações mais que por relatos comemorativos, por medidas comparativas que têm a ‘norma’ como referência, e não por genealogias que dão os ancestrais como pontos de referência; por ‘desvios’ mais que por proezas” (idem, p.160-161). Nas sociedades de controle, por sua vez, tornam-se mais explícitos os objetivos de um poder individualizante através do “desenvolvimento de técnicas de poder orientadas para os indivíduos e destinadas a governá-los de maneira contínua e permanente” (Foucault, 1991, p.98).

O “esquema panóptico”, segundo Foucault (idem, p.171), teria por “vocação” tornar-se uma “função generalizada”, difundindo-se por todo o corpo social. Aparentemente, o Panóptico não passaria de uma solução a um problema técnico, mas, na verdade, ele é bem mais do que isso, pois a fórmula de Bentham faz com que a lógica disciplinar se constitua no funcionamento de base de toda a sociedade, uma vez que seu dispositivo “automatiza e desindividualiza o poder” (p.167), tornando-se assim “o diagrama de um mecanismo de poder levado à sua forma ideal” (p.170).

Essa disseminação dos mecanismos disciplinares por todo o corpo social marcaria de certo modo o apogeu do modelo disciplinar e anunciaria o surgimento de um novo tipo de sociedade não mais caracterizada exclusivamente pelo controle dentro dos espaços de confinamento, mas por uma forma de controle muito mais sutil que se produziria “a céu aberto”. Criar celas individuais em todas as instituições de confinamento a fim de assegurar a ordenação das multiplicidades humanas seria uma tarefa custosa e talvez ineficaz. O melhor seria difundir os procedimentos disciplinares não apenas através dos espaços de confinamento, mas, sobretudo através da decomposição de tais procedimentos em “processos flexíveis de controle” (Foucault, 1999a, p.174), cuja disseminação na sociedade seria capaz de produzir o efeito buscado pelo esquema panóptico de Bentham (Foucault, 1996).

O dispositivo panóptico, projeto arquitetônico criado por Bentham onde o princípio é de uma construção em anel, e no centro uma torre que possui janelas que se abrem para o

centro do anel e para fora dele, permitindo que a luz atravessasse de um lado a outro da cela. Basta então colocar um vigia no alto da torre para que todas as celas sejam igualmente fiscalizadas. Anuncia assim o apogeu da sociedade disciplinar e a aurora das sociedades de controle cujo funcionamento continua sendo atravessado por uma tecnologia disciplinar de um novo tipo.(p.52)

“O controle é, assim, uma intensificação e uma generalização da disciplina, em que as fronteiras das instituições foram ultrapassadas, tornadas permeáveis, de forma que não há mais distinção entre o fora e o dentro” (Hardt, 2000, p.369).

A diferença é que numa sociedade de controle não há mais necessidade de muros para o exercício do poder. O conjunto da sociedade torna-se uma grande prisão, pois o controle se exerce de forma imaterial: ele não se acha mais limitado a um espaço fechado, prescindindo das instituições concretas que lhe serviam de suporte para se apoderar apenas da lógica inerente a elas. Isso quer dizer que a lógica disciplinar, enquanto exercício do poder, continua presente, mas, desta vez, de uma forma volátil. É a esta volatilização da lógica disciplinar que Deleuze (1990) se refere quando fala que as novas formas de dominação se produzem “a céu aberto”.

Uma das principais características da sociedade disciplinar é a produção de territórios subjetivos fixos, a partir de uma proliferação de tipos psicossociais, definidos sempre numa relação de complementaridade (ou de pressuposição recíproca) em função do meio de confinamento correspondente. Assim, temos, por exemplo, “a relação pai/filho na família; a relação professor/aluno na escola; a relação burguês/proletário na fábrica; a relação comandante/soldado na caserna”. (Deleuze, 1990, p.56)

A sociedade disciplinar tinha necessidade de dois ambientes (o dentro e o fora) para exercer seu poder. Ao contrário, a principal característica das sociedades de controle é que o

dentro e o fora não existem mais. É o fim de toda exterioridade: estamos sempre dentro. Neste movimento de inclusão próprio às sociedades de controle, os meios de comunicação adquirem um papel fundamental. Por este motivo, Deleuze (1990) fala de “sociedades de controle ou de comunicação”. (p.57)

Na visão de Negri e Hardt (2000), podemos traçar um comparativo entre a sociedade disciplinar e a sociedade de controle.

| Sociedade disciplinar | Sociedade de controle |
|--|--|
| <p>Aquela na qual o comando social é construído mediante rede difusa de dispositivos ou aparelhos que produzem e regulam os costumes e hábitos e as práticas produtivas. Coloca-se para funcionar por meio de Instituições disciplinares que estruturam o terreno social e fornecem explicações lógicas adequadas para a razão da disciplina.</p> <p>Sanciona e prescreve comportamentos normais ou desviados.</p> | <p>Os mecanismos de comando se tornam cada vez mais democráticos, cada vez mais imanentes ao campo social, distribuído por corpos e cérebros dos cidadãos.</p> <p>Os comportamentos são interiorizados nos próprios súditos, poder exercido por máquinas que organizam diretamente os cérebros e os corpos no objetivo de um estado de alienação independente do sentido da vida e do desejo de criatividade. O controle se estende para fora dos locais estruturados mediante redes flexíveis e flutuantes.</p> |

É perceptível na visão de Negri (2003) uma perspectiva mais otimista da participação do cidadão comum na sociedade de controle, os autores dão aos mecanismos de controle uma veste democrática delegada a cada um no seu espaço de crítica e de decisão individual. Bauman (2001, p.101) refere que:

“Os espetáculos tomam lugar da supervisão sem perder o poder disciplinador do antecessor. A obediência aos padrões (uma maleável e estranhamente ajustável obediência a padrões eminentemente flexíveis, acrescento) tende a ser alcançada hoje em dia pela tentação e pela sedução, não mais pela coerção – e aparece sob o disfarce de livre-arbítrio, em vez de revelar-se como força externa”.

A RV é uma força de extrema sedução e que regula de forma consistente o comportamento e a subjetividade das pessoas, porém é opção do próprio sujeito entrar ou não no jogo na medida em que o ritual do processo supõe que seja participativo e democrático, permitido ao trabalhador a negociação e renegociação em qualquer etapa do processo.

Avançando na questão da análise social temos na posição de Negri e Hardt (2000) a inserção do conceito de Império como um grande mecanismo que seria a visão da sociedade de controle levada ao extremo. O Império, para os autores se caracteriza fundamentalmente pela ausência de fronteiras, portanto o exercício de seu poder não tem limites. O conceito de Império é sempre vinculado à paz perpétua e universal, a ordem das coisas que na realidade suspende a história e determina pela eternidade o estado de coisas existentes.

A perspectiva do Império pressupõe sistema e hierarquia, construção centralizada de normas e produção de legitimidade de longo alcance espalhada sobre o espaço mundial. Baseia-se na “capacidade de mostrar a força e não a base da força” (Negri & Hardt, 2000, p.63) e se constitui com base na sua capacidade de resolver conflitos, através da ampliação dos consensos relacionados à confirmação do seu próprio poder.

O conceito de biopoder para os autores se caracteriza pela forma de poder que regula a vida social por dentro acompanhando-a, interpretando-a, absorvendo-a e rearticulando, significando que “o poder só pode adquirir o comando efetivo sobre a vida total da população

quando se torna função integral vital que todos os indivíduos abraçam e reativam por sua própria vontade” (p.43). Na sociedade disciplinar a relação entre o poder e o indivíduo permaneceu estável, a invasão explícita do poder teve seu correspondente na resistência do indivíduo. Em contraste, no poder biopolítico, todo o corpo social é abarcado pela máquina do poder e desenvolvido em suas virtualidades em uma relação aberta, qualitativa e expressiva. O colapso dos muros que delimitavam as instituições direciona ao achatamento e horizontalização dos mecanismos de controle, não significa, segundo Negri e Hardt (2000) o fim da disciplina, antes o exercício da disciplina, como autodisciplinas são entendidas de forma mais genérica. Todas as formas antes segmentadas de disciplina se entrelaçam numa produção de subjetividade na qual a disciplina é generalizada e de certa forma acentuada.

O controle é expresso e se estende pelas profundezas da consciência e dos corpos da população e ao mesmo tempo através da totalidade das relações sociais e dessa forma busca dar conta de uma nova dimensão de subjetividade que se fundamenta na configuração social e comunicativa do trabalhador ativo, que opera basicamente através do conhecimento, da comunicação e da linguagem.

Na análise de Pelbart (2000) passamos de uma sociedade disciplinar para uma sociedade de controle. Na sociedade disciplinar o exercício do poder se vinculava à existência de Instituições de confinamento, família, escola, hospital, prisão, fábrica, caserna. O controle e a lógica disciplinar assumem formas mais fluidas na contemporaneidade equivalendo ao que Pelbart chama de pós-modernismo e Bauman de modernidade líquida, num espaço aberto para delimitações esquadrihadas chamado de Instituição que funciona com redes moduláveis.

Mais mobilidade e fluidez, porém mais controle, cartões, celulares, “prisioneiros a céu aberto” (Pelbart, 2000,p.30), quando as fronteiras se apagam tudo é tudo, casa, família,

trabalho A produção não se limita mais ao espaço da fábrica ou organização ela invade o espaço doméstico e familiar, de lazer e outros.

O ser humano é sujeitado à máquina e não submetido por ela, questão de integrar o homem à máquina. Na realidade dos orientadores agrícolas, a aquisição do “Palm Top” para monitorar visitas e atendimentos e responder prontamente com os resultados do trabalho realizado “On time”, olhar os E-mails à noite porque durante o dia a atividade é outra e invade o espaço da casa, são práticas que os deixam mais vulneráveis ao olhar das chefias, do poder institucional. Ou seja, o próprio tempo é invadido pelo poder da sociedade de controle.

Para se ter o tempo se perde todo o tempo.

Na abordagem de Pelbart (2000)

“Consumimos fluxos de imagens de informações de conhecimento de serviços. Estes fluxos formatam nossa subjetividade, revolvendo a nossa inteligência e conhecimentos, nossas condutas, gostos, opiniões, sonhos e desejos, em suma nossos afetos. Consumimos cada vez mais maneiras de ver e sentir e pensar de perceber de morar, de vestir, ou seja, formas de vida, e mesmo quando nos referimos apenas aos extratos mais carentes da população, ainda assim a tendência é crescente“.(p.36)

Nesta análise buscamos introduzir a RV e a forma como ela vem proposta na bibliografia especializada da área que tenta definir os critérios que devem reger a remuneração delegando à organização o poder de definir a cada safra, período, o comportamento desejado de cada uma das pessoas da organização de forma a obter os

resultados desejados. O critério não foca resultados objetivos porque estes são imensuráveis, busca definir o que chama de competências.

O panóptico de Foucault pode ser representado na RV pelos critérios de avaliação com vistas à remuneração que inserem no próprio indivíduo e suas relações de interdependência, o controle sobre, o seu próprio trabalho e desempenho, porém não a decisão sobre se terá ou não direito àquela remuneração. Ao serem definidos os critérios a partir de definições generalistas e abrangentes, cria-se um cerceamento dos comportamentos não ditos, não previstos em detrimento dos previstos nas descrições da competência que deve acompanhar o desempenho do trabalho.

A visão de excelência que é passada cria de certa forma um padrão de comportamento e desempenho quase mitológico por mais que as descrições das competências exigidas tentem ser objetivas e restritas. A RV intimida as pessoas e gera stress emocional. A dependência da avaliação e reconhecimento no espaço social se torna cada vez mais importante, e a inserção de indicadores de desempenho individualizados gera uma visibilidade altamente ameaçadora do desempenho para o indivíduo, um controle microfísico onde o resultado de cada um é rastreado o tempo todo por indicadores tanto de produtividade, quanto de qualidade.

Para Hannah Arendt (2004), a conduta social foi promovida a modelo em todas as áreas da vida, tendo a tendência de devorar as demais esferas, e sendo a vida canalizada para a esfera pública. Em nenhuma esfera da vida atingimos tanta excelência quanto no labor, apesar do significado que o termo carrega associado ao sofrimento. “A excelência em si, arete como a teriam chamado os gregos, virtus como teriam dito os romanos, sempre foi reservada a esfera pública onde uma pessoa poderia sobressair-se e distinguir-se das demais”(p.58). Se o trabalho passa a ocupar todos os espaços, então a esfera pública passa a ser hegemônica na vida do sujeito e a competência passa a ser avaliada integralmente, no espaço de lazer, família, saúde, enfim em tudo.

A atividade realizada em espaço público, portanto, na organização, pode atingir uma excelência que o espaço privado não iguala. A excelência requer a presença do outro, público formal, constituída de pares e líderes. Ressalta Arendt (2004) que:

“Nenhuma atividade se torna excelente se o mundo não proporciona espaço para seu exercício. Nem a educação nem a engenhosidade nem o talento pode substituir os elementos constitutivos da esfera pública, que fazem dela o local adequado para a excelência humana”. (p.59)

Somos o que parecemos ser aos outros. A aparência, aquilo que é visto e ouvido pelos outros e por nós mesmos é que constitui a realidade, frente a isso até mesmo a subjetividade se rende. Se não somos reconhecidos pelos outros significativos, nosso valor se reduz, e na perspectiva da remuneração variável perdemos a nossa possibilidade de subsistência além de nossa identidade.

Arendt (2004) cita Adam Smith, que menciona os homens de letras para quem a admiração pública é sempre parte da recompensa. Para ele evidentemente, a admiração pública e a recompensa monetária têm a mesma natureza e podem substituir uma à outra. A RV carrega consigo ambas, é o reconhecimento público por ser a excelência um prêmio e uma recompensa monetária. Além disso, permite o acesso ao consumo, outra evidência que gera por si só o reconhecimento dos pares.

Conclusões

O conceito de Foucault (1996) de sociedade de controle, pode ser transposto para a RV, e identificamos nela alguns elementos desta definição. Na medida em que percebemos a RV mais como uma idéia, uma filosofia do que com uma ferramenta implantada de gestão, ela atravessa corpos e mentes e se impõe como uma forma de pensar e agir. A RV passa a se

caracterizar como uma nova premissa que exige das pessoas comportamentos, atitudes e respostas, por vezes desconectadas com o próprio sujeito e seu trabalho.

Estas novas exigências acabam por se caracterizar como formas de controle implantadas sobre o sujeito e que se concretizam na RV. Flexibilidade, agilidade, competência, resultado, capacidade relacional, são algumas premissas que via de regra vem associadas às exigências para que o trabalhador moderno tenha acesso a RV. Parcialmente definidas estas competências se impõe ao indivíduo, tê-las implica em buscá-las constantemente.

Eternos devedores, no momento em que parecem alcançar a definição da perfeição ela se modifica e volta a ser um desafio. Parece com a vida, busca constante, desejo sem fim.

A opção de entrar no jogo da RV pode ser uma decisão do sujeito que trabalha, porém, na prática, não é exatamente assim. Enquanto o mercado de trabalho perde a estrutura tradicional, a maior parte dos postos de trabalho ainda se caracteriza por vínculos assalariados, talvez ainda seja opção do trabalhador vincular-se ou não a uma atividade remunerada essencialmente proposta dentro de uma perspectiva variável, porém quando esta se torna predominante no mercado e até mesmo recomendada como elemento de competitividade para as organizações, o trabalhador não tem opção, *é pegar ou largar*.

Assim, se estrutura e age sobre os indivíduos a construção centralizada de normas que dita o perfil de competências e o comportamento esperado do trabalhador e que recai na RV na medida em que é usado como um parâmetro de determinação de quanto vale um trabalho.

Referências Bibliográficas

ARENDDT, Hannah. A condição humana. 10 ed. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Jorge Zahar, Rio de Janeiro, 2001.

DELEUZE, Gilles. A lógica do sentido. Perspectiva. São Paulo. 2003.

- DELEUZE, Gilles & GUATTARI, Felix. O que é a filosofia. 34, Rio de Janeiro, 1992.
- FOUCAULT, Michel. Em defesa da sociedade. Martins Fontes, São Paulo, 2002.
- FOUCAULT, Michel. Microfísica do Poder. Graal, Rio de Janeiro, 1996.
- HARDT, Michael & NEGRI, Antonio. Império. Record, Rio de Janeiro, 2004.
- NEGRI, Antonio. Cinco lições sobre o império. DP&A, Rio de Janeiro, 2003.
- PELBART, Peter Pál. A vertigem por um fio - Políticas da subjetividade contemporânea. Iluminuras, São Paulo, 2000.
- TAYLOR, Frederick. Princípios da administração científica. São Paulo. Atlas, 1990.
- WOOD JR., Thomas & PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica - a nova vantagem competitiva. Atlas, São Paulo, 1999.
- WOOD JR., Thomas & PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração por habilidades e competências. Atlas, São Paulo, 1999.