



Jaine da Silva Gomes

**Uberização da educação: como a uberização avança sobre o
trabalho docente na realidade brasileira.**

Campinas

2019



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia – IE

Jaine da Silva Gomes

**Uberização da educação: como a uberização avança sobre o
trabalho docente na realidade brasileira**

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Bacharel em Economia, na Área de Economia

Orientador: Prof. Dr. Ludmila Costhek Abílio

Campinas

2019

Dedico este trabalho à minha família, sobretudo aos meus pais José e Janete.

Agradecimentos

Este trabalho não é somente meu. Ele é principalmente da minha família que me deu amparo irrestrito nestes anos de graduação.

Agradeço aos meus pais Janete e José por sempre acreditarem em mim e por possibilitarem que eu tivesse acesso àquilo que desde muito cedo lhes foi negado: a educação formal. Ao meu irmão que mesmo distante sempre torceu por mim.

Ao Alison que não soltou minha mão em momentos de dificuldade, esteve comigo em minhas conquistas e foi o motivo de muitos sorrisos.

Às amigas e aos amigos que vivenciaram esta travessia comigo, cada conversa e riso tornaram o caminho mais humano e afetuoso. À Aline que foi meu primeiro porto seguro em Campinas; à Repepecas que me deu um lar - Lídia com seus causos, Tude com sua alegria contagiante, Julia grande companheira de filmes, Flávia das conversas e cuidado, Amanda das ravers e bolos, Gabi que mesmo com menor tempo de convivência e troca se fez querida e a todos os agregados que compartilharam esses anos intensos em nossa casinha.

Aos colegas, professores e funcionários do Instituto de Economia pelo aprendizado e convívio nestes anos da graduação. À Ludmila pela orientação e apoio à minha pesquisa.

Por fim, não poderia deixar de agradecer a todos os professores que me concederam entrevista para a concretização deste trabalho e aos amigos que me ajudaram na divulgação do questionário, em especial à Veluma.

Lista de Figuras

Figura 1 - PIB/Emprego Formal	25
Figura 2 -Evolução do total de microempreendedores individuais (MEI) no Brasil.....	30
Figura 3 -Números de MEIs por estado da federação	31
Figura 4 - Números de MEIs a cada 1.000 habitantes por estado da federação	32
Figura 5- Participação relativa de homens e mulheres na população de MEI.....	33
Figura 6 - Participação por sexo nas principais ocupações registradas no MEI.....	34
Figura 7 - Evolução do número de matrículas em cursos de graduação por tipo de instituição	40
Figura 8 - Número de usuários por aplicativos.....	51
Figura 9 - Sistema de pontos segundo aulas realizadas	56
Figura 10 – Sistema de pontos segundo avaliações de alunos.....	57
Figura 11 – Sistema de pontos segundo tempo de resposta.....	58
Figura 12 – Sistema de pontos segundo dúvidas sanadas.....	59
Figura 13 – Sistema de pontos segundo atividades no Blog profes.....	59
Figura 14 – Planos oferecidos aos professores dentro da plataforma Profes.....	60
Figura 15 – Benefícios inclusos em cada um dos planos disponíveis na plataforma Profes	61
Figura 16 – Total de professores de plataforma segundo estado em que reside.....	62
Figura 17 – Total de professores de plataforma segundo gênero	63
Figura 18 – Total de professores de plataforma segundo faixa etária	64
Figura 19 – Total de professores de plataforma segundo escolaridade	65
Figura 20 – Total de professores de plataforma segundo profissão declarada	66
Figura 21 – Total de professores de plataforma segundo estado civil.....	67
Figura 22 – Total de professores de plataforma segundo papel na renda familiar	68
Figura 23 – Percentual dos professores que utilizam as empresas de plataforma como principal fonte de renda	69

Figura 24 – Percentual dos professores que utilizam as empresas de plataforma com frequência	70
Figura 25 – Total de professores de plataforma segundo horas médias trabalhadas por semana	71
Figura 26 – Respostas dadas à pergunta: “A curto e médio prazo, você deseja continuar trabalhando com estes sites/aplicativos?”	72

Lista de Tabelas

Tabela 1- Remuneração média ponderada pela carga horária padronizada para 40 horas semanais Brasil - 2014.....	41
Tabela 2 - Remuneração média ponderada pela carga horária padronizada para 40 horas semanais - Brasil – 2012 a 2014.....	42

Sumário

Introdução	11
Capítulo 1 – Uma metamorfose das relações de trabalho.....	14
1.1 Taylorismo e Fordismo	14
1.2 A perda de centralidade do taylorismo/fordismo.....	17
1.3 Toyotismo	18
1.4 Uberização	21
1.4.1 A disputa recente no mercado de trabalho brasileiro: a reforma trabalhista ..	24
1.4.2 A uberização e o MEI caminham juntos.....	27
Capítulo 2 – Os caminhos até a docência uberizada.....	35
2.1 Rumos do Estado brasileiro pós-crise econômica dos anos 1980 na América Latina	36
2.2 A educação como mercadoria e a fragilização do professor.....	39
2.2.1 Os professores no Ensino à Distância (EAD)	42
2.2.2 A fragilização docente dentro do setor público.....	44
Capítulo 3 – Os professores no capitalismo de plataforma	49
3.1 – Os sites e aplicativos	51
3.2 – Os professores	61
Considerações Finais	73
Referências	75
Apêndice 1:.....	78

Resumo

Analisa-se a exploração do trabalho dos professores sob a organização do trabalho uberizado. Os elementos determinantes da exploração do trabalho na sociedade urbana industrial, especialmente a partir do século XX, passaram por diversas metamorfoses: o taylorismo impondo um claro controle sobre o tempo, o fordismo massificando a produção, o toyotismo exacerbando um sistema de produção flexível e a uberização disputando o rompimento da relação empregatícia. O presente trabalho buscará avançar sobre como ocorreu o avanço do padrão de organização de trabalho uberizado sobre o trabalho docente na realidade brasileira.

O trabalho buscará responder esta questão através de levantamento teórico em conjunto com uma pesquisa de campo, aplicando questionários a professores diretamente envolvidos em relações de trabalho uberizadas.

Palavras-chaves: Trabalho, Uberização, Professores, Neoliberalismo, Informalidade.

Abstract

The exploitation of the work of teachers is analyzed under the organization of work uberized. The determining elements of labor exploitation in urban industrial society, especially from the 20th century on, have undergone several metamorphoses: Taylorism imposing a clear control over time, Fordism massifying production, Toyotism exacerbating a flexible system of production and uberization disputing the rupture of the employment relationship. The present work will seek to advance the way in which the standard of work organization has evolved over teaching work in the Brazilian reality.

The work will seek to answer this question through a theoretical survey in conjunction with a field survey, applying questionnaires to teachers directly involved in uberized working relationships.

Keywords: Work, Uberization, Teachers, Neoliberalism, Informality.

Introdução

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo fazer uma análise acerca do modo como o trabalho uberizado, caracterizado pelo apagamento dos vínculos empregatícios entre as companhias e os trabalhadores, atinge os docentes no Brasil.

Surge no cenário econômico atual um debate acerca de uma nova forma de organização da produção: a gestão uberizada. Verifica-se que as empresas ancoradas nessa nova configuração organizacional estão assumindo uma representação cada vez mais expressiva na economia global. O setor da educação é elucidativo para se tratar o tema da uberização dado que foi um dos primeiros setores a passar por esse processo.

O presente trabalho está organizado em três capítulos. No primeiro deles intitulado “Uma metamorfose das relações de trabalho” discute-se a evolução dos diferentes modelos de organização do trabalho experimentado pela sociedade urbana industrial. Parte-se da divisão formulada por Pochmann (2016), o qual segmenta as experiências de organização do trabalho em três principais formas: o Fordismo, o Toyotismo e a Uberização – que seria o terceiro padrão experimentado. Para além de reorganizarem a produção propriamente dita, estes tipos de organização também geravam impacto sobre outras esferas da vida privada dos trabalhadores que estavam à disposição do capital.

O atual movimento de flexibilização das relações de trabalho evidencia uma disputa entre capital e trabalho. A economia uberizada atua diretamente nesse processo de transferência dos riscos da realização da produção para o trabalhador. Tal questão elucidada-se pela resistência das empresas em estabelecerem um vínculo empregatício com aqueles que trabalham em suas plataformas tratando-os apenas como colaboradores, todavia, apesar de o capital estar eximindo-se de suas obrigações contratuais com a força de trabalho à sua disposição, ele mantém eficazes mecanismos de controle de seu processo de reprodução.

Tal movimento global, ao se inserir na realidade brasileira assume uma série de particularidades, as quais são constituintes de uma economia periférica. O trabalho informal pode ser visto como algo constitutivo do mercado de trabalho brasileiro, assim como uma característica bem específica do modo como a acumulação capitalista ocorre na periferia. Neste sentido, ao tratar sobre a uberização na realidade brasileira, o presente trabalho busca ilustrar

sobre quais espaços o capital (ao defender seus mecanismos de reprodução e acumulação) tenta avançar.

Partindo-se do pressuposto de que a disputa por espaços que legitimem a nova organização do trabalho está em aberto, lança-se o olhar sobre elementos fundamentais deste jogo de forças na conjuntura brasileira. Deste modo, analisa-se os impactos da reforma trabalhista e do crescimento do Micro Empreendedor Individual (MEI) sobre a conformação do mercado de trabalho.

O segundo capítulo “Os caminhos até a docência uberizada” trará um olhar mais aproximado sobre os impactos da transformação do capitalismo para o setor da educação no Brasil, mais especificamente sobre o processo de fragilização do trabalho docente.

A mercantilização da educação está intimamente correlacionada com o diagnóstico de falência do Estado como uma figura responsável por coordenar e agir ativamente sobre campos da sociedade e, portanto, concede espaço para a iniciativa privada. É neste sentido que o país experimenta um avanço exponencial da oferta de vagas em instituições de ensino privado, nas quais a seguridade e ganhos dos professores são reduzidos. Contudo, é no Ensino à Distância (EaD) que o trabalho docente experimenta uma forte transformação, pois com a utilização dos recursos tecnológicos e com o aprofundamento da divisão do trabalho no ofício docente que estas instituições conseguem fragilizar ainda mais a relação de trabalho, criando a figura do tutor e do professor conteudista: o primeiro que exerce diversas ocupações de um professor, mas que não usufrui da remuneração e direitos como tal; o segundo que não possui vínculo empregatício e permanece à disposição para demandas pontuais e esporádicas.

Por fim, o terceiro capítulo “Os professores no capitalismo de plataforma” busca compreender os mecanismos de atuação das principais empresas de plataforma inseridas no ramo da educação no Brasil. Este processo perpassa pela análise de quais são os meios de monetização destas empresas, quais são as ferramentas de engajamento dos usuários e profissionais, quais são os mecanismos de controle sobre o trabalho, dentre outros aspectos fundamentais desta nova forma de organização do trabalho.

Ainda, a presente pesquisa avança sobre a identificação de quem é este professor que passa a utilizar as empresas de plataformas como recurso de trabalho. Para tal, foi realizada uma

pesquisa quantitativa por meio de um questionário online disponibilizado aos professores que correspondiam ao recorte analisado. Por meio do questionário buscou-se fornecer uma imagem sobre qual o perfil destes professores, como as empresas de plataforma se inserem na formação da renda e ainda quais eram as perspectivas de permanência dos profissionais neste modelo organizacional.

Capítulo 1 – Uma metamorfose das relações de trabalho

No desenvolvimento do sistema capitalista, observa-se que os momentos de crise de acumulação do capital são os que apresentam maiores possibilidades de interrupção dos paradigmas até então vigentes. Esse período de transição abre brechas para a instauração de formas cada vez mais “sofisticadas” de exploração da classe trabalhadora. Assim posto, nos episódios nos quais o capitalismo mundial precisou reinventar-se, a fim de dar continuidade ao processo de acumulação, a coerção ao reposicionamento das relações de trabalho configurou etapa fundamental. (Pochmann, 2016).

De acordo com Pochmann (2016), a uberização seria o terceiro padrão de organização de trabalho que a sociedade urbana industrial teria experimentado. A primeira forma de organização de trabalho apontada é o fordismo, o qual tinha como característica a aglutinação de grande massa de trabalhadores vendendo sua força de trabalho a uma mesma empresa, fator este gerador de forte homogeneização dos contratos de trabalhos e, conseqüentemente, gerador de reivindicações trabalhistas convergentes. A partir de 1970 estabeleceu-se um novo padrão hegemônico: o toyotismo, caracterizado pela multiplicidade de contratos de trabalho que poderiam ser firmados dentro de uma mesma unidade produtiva. Nessa forma de organização a terceirização dos postos de trabalho aumenta, reduzindo amplamente o poder de barganha da classe trabalhadora que passa ter interesses diversos em função da fragmentação dos contratos de trabalho. (Antunes, 2016).

Assim, é num mundo do trabalho que vivenciou experiências fordista e taylorista que a uberização do trabalho emerge como uma nova forma de organização. Todavia, não se deve concluir, precocemente, que a uberização aniquila as formas pretéritas de organização, pois percebe-se que elas coexistem e até mesmo fundem-se na sociedade urbana capitalista.

1.1 Taylorismo e Fordismo

O sistema de organização da produção elaborado por Frederick Taylor desenvolveu-se entre o fim do século XIX e início do século XX, um período no qual já havia certa separação entre as atividades administrativas e produtivas, todavia para Taylor tal diferenciação ainda era insuficiente para a melhor alocação do que hoje chamar-se-ia de capital humano. A proposição de

Taylor acerca da administração científica debruça-se sobre a problemática dos administradores de seu tempo: como tornar os trabalhadores capazes de empregar em suas atividades todas as habilidades adquiridas ao longo de sua ocupação profissional? Para o pensador, qualquer incentivo que não fosse a regrada divisão das responsabilidades produtivas não alcançaria plena eficácia. (PINTO, 2010)

Taylor observou que os trabalhadores com maior experiência adquiriam também ganhos de produtividade, porém parte desse aperfeiçoamento era perdido na troca de funções no processo de produção. Assim, a extrema divisão das atividades, tornando-as cada vez mais simples e, portanto passíveis à medição do tempo de execução, viabilizaria a plena ciência, por parte dos empregadores, daquilo que o autor determinou como “quantidade ideal” de trabalho diário. (PINTO, 2010).

Assim, um importante rompimento da teoria de Taylor com seus antecessores é a centralização das técnicas de aperfeiçoamento produtivo na administração da empresa, de modo que, ao se apropriar do conhecimento desenvolvido pelo trabalhador, o gestor tem maior controle sobre a cadência devida do trabalho. Partindo-se de atividades cada vez mais fragmentadas e, portanto, mais simples à reprodução, a capacitação dos operários torna-se mais rápida e a descartabilidade do trabalhador é ampliada.

“À gerencia é atribuída, por exemplo, a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classifica-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário para execução de seu trabalho diário” (Taylor, 1970, pp.49-50)

Para além da grande divisão das operações do trabalho que o sistema taylorista impõe, ao fordismo acrescenta-se um elemento que dita o ritmo da linha de produção: a linha de montagem em série. O sistema taylorista é então incorporado ao sistema fordista e por ele desenvolvido com a utilização dos aparatos tecnológicos desenvolvidos por esse sistema. Apesar de Ford não ter referenciado uma interlocução direta com Taylor, a produção em massa somente torna-se possível sob uma clara definição da divisão dos processos produtivos. (PINTO, 2010)

Na concepção de Antunes (1995), o fordismo define-se por:

“... *fundamentalmente* como forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo desse século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e

produção em série taylorista; pela essência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões”. Antunes (1995, p.17),

Nesse escopo, a teoria da administração fordista desenvolveu três princípios: 1) princípio da intensificação, redução do tempo de produção ao passo que há rápido acesso à matéria-prima e equipamentos; 2) princípio da economicidade, redução da necessidade de estoques no ciclo produtivo; 3) princípio de produtividade, por meio de uma linha de montagem altamente especializada, eleva-se a produtividade do trabalho. Desse modo, a racionalização proposta por Ford baseava-se na produção padronizada de um único tipo de produto, em massa e verticalizada para alcançar a máxima redução dos custos. Os trabalhadores deveriam desempenhar funções amplamente segmentadas, com elevados salários e jornada não muito extensa, a fim de alcançar elevada produtividade (SANDRONI, 1999).

Para Lipietz (1992), Ford tinha ciência de que os ganhos de produtividade que o taylorismo proporcionou levaria a uma crise de superprodução se não houvesse alguma contrapartida pelo lado da demanda. Desse modo, constrói-se a ideia do "compromisso fordista", segundo o qual deveria haver uma distribuição dos ganhos de produtividade, por meio dos ganhos de salário, para que fosse viável a combinação da produção em massa com o consumo em massa e desta forma, as mercadorias produzidas poderiam passar pelo crivo do mercado.

Também é importante contextualizar o “compromisso fordismo” nas tensões geopolíticas no qual esse modelo foi aplicado. Seu auge deu-se no período subsequente à Segunda Guerra Mundial, no qual a política de incremento dos salários mostrava-se fundamental para manter os trabalhadores longe do fantasma do comunismo. É de suma importância destacar que muitos empregadores não aderiram espontaneamente a esse compromisso, dado que o alinhamento somente objetivou-se após o estabelecimento de regulações impostas pelo Estado. Portanto, o papel do Estado é realocado, assume centralidade a partir do momento que sua postura ativa torna-se imperativo à reprodução da economia (LIPIETZ, 1992).

Nas palavras de SOUZA (1999, p.7), “O welfare state é, portanto, um mecanismo funcional para a sustentação da concepção fordista de progresso, que confere ao Estado o papel ativo de controlador do processo de produção pela regulação do progresso tecnológico, do consumo de massa e da defesa de interesses nacionais”.

Todavia, não se deve cometer a comum confusão acerca dessas regulações: elas não foram estabelecidas para que o fordismo desse certo e, como consequência, a classe trabalhadora conquistou parcela dos direitos que antes lhes eram negados. Na realidade, o sentido de causalidade é o oposto: o fordismo que teria se beneficiado das pressões sociais do período.

De acordo com Pinto (2010, p.39):

“As qualidades individuais de cada trabalhador, suas competências profissionais e educacionais, suas habilidades pessoais, toda sua experiência sua criatividade, etc., sua própria ‘iniciativa’, como diria Taylor, são praticamente dispensáveis no sistema taylorista/fordista – salvo a capacidade de conseguir abstrair-se de sua própria vontade durante longo período de tempo de sua vida”.

Desse modo, a retirada do poder de negociação dos trabalhadores passa também pela simplificação de suas atividades. Contrapondo-os com os trabalhadores que dominavam todo o processo de produção dos bens – saber que demandava grande quantidade de tempo para ser adquirido – e, portanto, tinham maior capacidade de articular uma resistência aos interesses a eles desfavoráveis, os operários imersos no sistema fordista, perdem esta margem de negociação.

Para Antunes (1995), os choques e perturbações sofridas na economia global, principalmente a partir dos anos 1980, fazem com que a “classe-que-vive-do-trabalho” passe por transformações que transcendem as barreiras de sua vida material, afetando também o sua subjetividade. Assim, o taylorismo e o fordismo ao não contemplarem plenamente as necessidades de reprodução do capital e inquietudes da “natureza humana” passam a dividir espaço com demais formas de organização. Passa-se a conviver com uma mescla de modelos de produção, denominadas pelo autor de “formas transitórias de produção”.

1.2 A perda de centralidade do taylorismo/fordismo

O desenvolvimento das teorias taylorista e fordista se deram em um período de franca expansão econômica, pois se apoiaram justamente na produção massificada de produtos com baixa diferenciação, todavia, principalmente a partir dos anos 70 essa organização produtiva é contestada. O choque dos preços do petróleo (1973 e 1979) e as desvalorizações da divisa chave do sistema capitalista, pelo lado macroeconômico; a concorrência com o setor de serviços, no tocante ao destino do consumo, impunham à indústria algumas condições: elevação da flexibilidade da produção com diferenciação dos bens produzidos, qualidade elevada dos bens

por ela produzidos sem que com isso abandonassem os baixos preços e entrega rápida. (PINTO, 2010).

A intensa racionalização técnica resultou também numa progressiva racionalização social, ou seja, havia um movimento de negação da natureza humana, tratando os indivíduos dentro de uma lógica rígida do trabalho. O resultado desse movimento foi o impacto de questões de ordem “pessoal” sobre a produtividade da produção. Tentou-se incorporar algumas medidas para contornar tal situação e promover a “iniciativa” dos trabalhadores como por meio do sistema de “enriquecimento de cargos” o qual buscava aumentar as responsabilidades dos trabalhadores no processo produtivo por meio de rotação de funções. Outra tentativa foi a criação de grupos semiautônomos, os quais dividiam entre si uma gama de responsabilidades. Todavia, ambas as adaptações não foram suficientes para transpor as barreiras que a nova organização da produção e do comércio colocavam. (PINTO, 2010).

1.3 Toyotismo

Desde o final dos anos 70 a jornada de trabalho deixou de se reduzir e tornou-se mais intensificada. Para Basso (2018) esse processo é fruto de três eixos: o maior alcance do sistema Toyota, aumento dos horários flexíveis e do maior número de políticas neoliberais no mercado de trabalho. "esforço do conjunto do capitalismo mundial para superar a própria crise, transformando-a na crise do trabalho assalariado" (BASSO, 2018, p.113)

O Toyotismo, ao contrário do sistema Taylorista/Fordista surge num período de baixo crescimento da demanda, no qual se fazia necessário a produção de produtos cada vez mais diversos e em pequenas quantidades. Este é o desafio do Toyotismo.

Como pilares estruturantes desse novo modelo de organização da produção e do trabalho estão a autonomia, a polivalência e a celularização. Tais características atuam na redução do poder dos trabalhadores sobre a produção, ao passo que as atividades realizadas tornam-se simples e autonomizadas, realizadas por uma massa de trabalhadores "desespecializadas", ou seja, podendo atuar em diversas etapas do processo produtivo. (PINTO, 2010)

Tais condições são fundamentais ao estabelecimento de um fluxo contínuo não somente dentro da empresa como em toda a cadeia produtiva, portanto, estreita-se a relação da demanda do mercado consumidor com a produção, que agora passa a ser just-in-time. Assim, postos de trabalho flexíveis passam a ser fundamentais para o sistema toyotista, pois possibilitam a absorção de "variações quantitativas e qualitativas na demanda dos produtos, sem manutenção de estoques e contando com um número idealmente fixo de trabalhadores, dos quais podem ser exigidas jornadas flexíveis, com aumento significativo de horas extras" (PINTO, 2010, p.20).

Destarte, o "sucesso" da incorporação do toyotismo está justamente correlacionado com a sua capacidade em reduzir os custos de produção em um período no qual o crescimento se mostra tímido, despontando como uma saída ao contínuo avanço da acumulação capitalista. Para tanto, o encadeamento da produção é fundamental à eliminação dos hiatos nos processos produtivos. Com o estreitamento das etapas produtivas a entrega do trabalhador é questão fundamental. Enquanto o taylorismo e o fordismo buscaram impor um modelo de organização no qual o trabalhador, ao ter suas atividades simplificadas ao máximo, realizasse uma obediência quase cega, no toyotismo se prega o ideal do trabalhador que além de realizar as funções a ele determinadas também seja capaz de encarnar os ideais da empresa numa lógica de melhoria contínua.

"O segredo do toyotismo, em última instância, está todo aqui: em conseguir que um trabalhador empenhe em suas tarefas a totalidade de sua capacidade física e a totalidade de sua capacidade mental; que ele tenha iniciativa própria para ajudar a direção a retificar "rapidamente" eventuais defeitos do processo laboral e do produto (enquanto eles ocorrem); que ele nunca esteja com a mente longe quando se encontra no trabalho, mas que ele esteja sempre presente "em si mesmo" - de fato, em seu segundo e superior "si mesmo", que é a empresa; que ele dê "o melhor de si" (e não somente suas capacidades executivas) no fazer-se ele mesmo a empresa."(BASSO, 2018, p.116)

Nesse sentido, o canal de controle sobre os trabalhadores também é passível de ser metamorfoseado sem que com isso perca qualquer efetividade. Assim, a pressão sobre o trabalho já não é mais centralizada na figura da gerência, surge nesse cenário um mecanismo mais eficiente e onipresente: a auto pressão. Basso (2018) discorre que fazer o trabalhador enxergar-se como personagem fundamental ao sucesso da empresa e que por esse mérito deva receber um reconhecimento, até mesmo em termos materiais, é parcela fundamental ao sucesso dessa estratégia de engajamento da classe trabalhadora face aos interesses da empresa. Portanto, para o autor enquanto o fordismo transformou o escravo assalariado em consumidor, o taylorismo "avançou" em transformá-lo em cidadão da empresa.

A organização taylorista da produção gerou então um sistema de "gerência pelo estresse". Dois mecanismos mostram-se fundamentais para cristalizar essa pressão: a divisão da produção em células a qual possibilitou que as metas estabelecidas também seguissem a mesma fragmentação e a "autonomia" da divisão das atividades entre os membros componentes das células quanto ao processo produtivo. Segundo Shiroma (1993, p. 68) esse modelo de distribuição das metas inaugura "...o princípio do panoptismo empregado no local de trabalho, construindo uma relação vigiado-vigilante permanente". Ou seja, a partir do momento em que as metas de produção são compartilhadas pelos membros da mesma célula, cria-se a sensação de vigilância constante sem que a empresa precise necessariamente, por meio de mecanismos institucionais, realizar esse monitoramento a todo instante, assim reduz-se o controle direto pela autodisciplina e o monitoramento dos pares.

Para Antunes (1995), outro elemento utilizado como base ao avanço do modelo taylorista foi a desregulamentação dos direitos do trabalho, a qual forneceu ao capital condições necessárias à sua reprodução via rebaixamento dos custos. Todavia, a intensidade com que essas modificações ocorrem também não é tão nítida, dado a coexistência com outros processos de trabalho.

As intensas transformações ocorridas no mundo, as quais alteraram o funcionamento dos mercados, são utilizadas como argumentos ao fim do pacto social que se estabeleceu na Era de Bretton Wood, estabelecendo-se então jornadas de trabalho cada vez mais "flexíveis". Nesse sentido o afastamento da concepção de horário natural de trabalho começa a ser posto em questão para que se reduza ao máximo a inutilização do capital fixo, com amortizações cada vez mais aceleradas desses meios de produção. Esse é o pano de fundo – em outras palavras: justificativas do capital - ao uso do trabalho por turnos. A inversão dos horários naturais de trabalho, descanso e socialização trazem custos onerosos à classe trabalhadora tanto no âmbito biológico quanto no âmbito social. No primeiro os biorritmos têm grande dificuldade em se adaptar às variações externas que tais jornadas propiciam e transparecem seus resultados mais claramente no longo prazo. Por outro lado, o processo de socialização, submetido a essa forma de organização enfrenta dificuldades para se fazer efetivo em função do descompasso dos horários.

Basso (2018) salienta que o foco do avanço desta modalidade de jornada não se dá, necessariamente, nas atividades fundamentalmente ininterruptas como, por exemplo, nos

hospitais, mas sim sobre aquelas que se não fosse única e exclusivamente os interesses de reprodução do capital não estariam sendo executadas em horários diferente do "normal". Além disso, o autor tece uma crítica contundente ao caráter classista do trabalho por turnos dado que as classe já marginalizadas, são as que sofrem diretamente com essa flexibilização impositiva da acumulação capitalista.

"No entanto, o sistema de trabalho por turno tem uma extraordinária preferência, uma grande paixão - e não lhe peçam nenhum tipo de flexibilidade em relação a isso, afinal, paixão é paixão - pelos trabalhadores e técnicos com nível mais baixo de instrução, pelos enfermeiros e enfermeiras (mais do que pelos médicos), pelos imigrantes e pessoas não brancas (mais do que pelos nacionais e brancos), pelos proletários em geral e particularmente pelas suas frações mais oprimidas" (BASSO, 2018, p.137).

1.4 Uberização

Postas as características fundamentais das organizações pretéritas do trabalho, adianta-se que parcela significativa das práticas adotadas na exploração do trabalho uberizado não é inédita, ao passo que esta forma de organização apropria-se e expande estas práticas – além de inaugurar características próprias - em escala inimaginável nos tipos anteriores de exploração. É importante destacar que se faz uso do termo “pretéritas” para exprimir exclusivamente a ideia de antecessor, ressaltando que não é posto a conotação de um sistema findado, ou mesmo esgotado. Conforme analisaremos a seguir, a uberização convive em simbiose com outras formas de organização do trabalho que a precederam.

Define-se a uberização como “um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho” (Abílio, 2017, n.p.). Assim, depreende-se que esse novo modelo representa um violento rompimento dos moldes nos quais as relações de trabalho estavam alicerçadas. Trata-se de um rompimento dos vínculos empregatícios¹ muito mais intenso que aquele vivenciado no toyotismo.

Vale aqui ressaltar que a uberização do trabalho não se restringe unicamente às explorações por meio das empresas de plataforma – conforme abordaremos no capítulo seguinte,

¹ No limite, as relações de trabalho uberizadas eliminam a concepção de relação empregatícia, tornando a figura do trabalhador invisível.

a uberização da educação perpassa tanto a educação em instituições particulares de ensino como no próprio aparato do estado, como é o caso dos professores plantonistas. Contudo, apesar de não se restringir a Uber, o termo uberização ganha espaço na discussão do tema a partir do momento em que o início das atividades da companhia dá visibilidade a estes mecanismos de exploração, no qual a empresa é isenta de qualquer vínculo empregatício com seus colaboradores, e os trabalhadores tudo fornecem para conseguir vender sua força de trabalho.

No tocante à legitimação deste padrão de exploração do trabalho, Fontes (2017) discorre sobre o papel dos Estados capitalistas na reprodução de processos educativos que fomentem ideais alinhados aos interesses do empresariado, no caso da uberização o alicerce deste ideário é o culto/valorização do empreendedorismo/do indivíduo empreendedor. A autora reforça o papel dessa ação como responsável pelo “... apagamento jurídico da relação real de subordinação do trabalho ao capital, que se apresenta como igualdade entre... capitalistas, sendo um deles mero ‘proprietário’ de sua própria força de trabalho” (Fontes, 2017, p.50). Ou seja, a partir do momento em que o trabalhador passa a ser percebido como um agente que detém a propriedade de sua força de trabalho e empreende a si próprio, há o esforço² em afirmar que as duas extremidades da relação de trabalho – capitalistas e trabalhadores – passam a negociar em pé de igualdade.

Nesse mesmo sentido, segundo Abílio (2017), existe uma tendência de transformação dos trabalhadores em nanoempreendedores de si próprios. Nas mais variadas abordagens, as empresas de plataforma romantizam a ideia da não existência de um patrão como a expressão de um estágio de liberdade mais avançado. Porém, a realidade seria bem menos libertária: o que está se constituindo é um padrão no qual o trabalho passa a estar desprovido de qualquer vínculo empregatício, passando ele próprio a ter que gerenciar os riscos e custos que a exploração de sua força de trabalho possa gerar.

Pochmann (2016) destaca o papel da fragmentação dos contratos de trabalho e a ausência de unidade na luta da classe trabalhadora imersa nesse sistema de organização da produção como um elemento central da exploração:

² Há uma disputa do discurso.

” Esses trabalhadores estão submetidos a um regime de profunda intensificação e extensão do trabalho, estão trabalhando mais e de forma mais intensa. Eles têm uma série de anseios, doenças profissionais, e isso não faz parte da pauta das instituições tradicionais de representação de interesses. Por isso não tem diálogo e por isso a dificuldade de representa-los” (Antunes, 2016, p.19)

Em suma, há uma tentativa crescente de apagamento das empresas de plataforma como instituições que produzem valor e, sobretudo como apropriadoras de mais-valor. Ou seja, tentam construir no imaginário coletivo a ideia que estas companhias são apenas um meio pelo qual aqueles que ofertam seus serviços podem encontrar agentes econômicos que estariam dispostos a contratá-los. (FONTES, 2017). A pesquisadora Abílio (2017) reitera a falácia³ do discurso dessas empresas ao se colocarem apenas no papel de mediadoras, visto que elas não lançam mão do domínio de todas as etapas da realização do trabalho, pois continuam definindo os ganhos do trabalhador, as ferramentas de avaliação e mantém o controle sobre a produtividade do trabalho. Portanto, o que ocorre é a clara tentativa de libertação dos custos do trabalho. Todavia, em meio à disputa atual, a partir do momento em que esse discurso ganha espaços legais tais empresas conseguem materializar suas posições como meras mediadoras. (Machado, 2017).

Além do esforço em invisibilizar as relações de trabalho, a uberização também avança por outras frentes com o intuito de intensificar o trabalho. Pochmann (2016) lança o olhar sobre o contrato zero hora, o qual segundo o autor é um mecanismo brutal de pulverização dos direitos trabalhistas, no qual o trabalhador apesar de estar sempre à disposição do capital, não recebe nenhuma remuneração caso o fruto de seu trabalho não seja realizado na esfera do mercado. É nesse sentido que o trabalhador a disposição da Uber aguardando novas corridas, enquanto não estiver realizando uma viagem não recebe nenhuma remuneração. Deste modo, a empresa consegue praticamente erradicar o tempo de não trabalho.

A fragilização do trabalhador passa ainda por uma mudança de olhar para a estrutura de custos do trabalho e o consequente acirramento da competição entre os trabalhadores:

“Como os direitos sociais e trabalhistas passam crescentemente a ser tratados pelos empregadores e suas máquinas de agitação e propaganda como fundamentalmente custos, a contratação direta, sem direitos sociais e trabalhistas, libera a competição

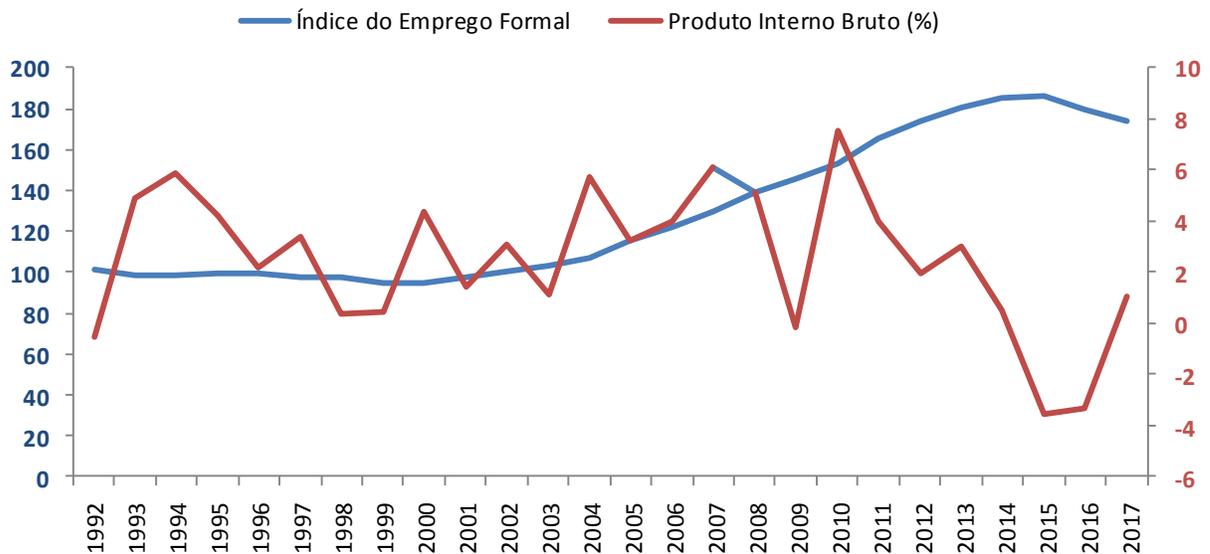
³ Apesar de se reiterar a falácia dessa tentativa de apagamento jurídico das empresas como agentes responsáveis por assegurar o direito dos trabalhadores, este é um tema que ocupa centralidade nas discussões atuais e persiste como campo de disputa. Veremos adiante os recentes desdobramentos deste “cabo de guerra” entre os interesses do empresariado e da classe trabalhadora no caso brasileiro. Adianta-se que o primeiro grupo vem ganhando territórios institucionais que ratificam suas práticas.

individual maior entre os próprios trabalhadores em favor dos patrões” (Pochmann, 2016, p.707).

1.4.1 A disputa recente no mercado de trabalho brasileiro: a reforma trabalhista

A reforma trabalhista emerge num contexto de forte crise econômica e política no Brasil, suas propostas estão alinhadas com a maior flexibilização das relações de trabalho, cujo objetivo central é a redução dos custos de reprodução do capital. Um movimento similar foi observado nos anos 1990, período no qual os elevados índices de desemprego eram utilizados como justificativa à supressão de direitos. Todavia, a partir dos anos 2000 se observou um movimento de sentido contrário - tanto às propostas dos anos 1990 quanto as que se colocam atualmente -, ao passo que a primeira década do novo milênio foi marcadamente um período de crescimento da atividade econômica, com criação de empregos formais e ganhos reais de salário, até mesmo às classes mais marginalizadas. (GALVÃO, 2017).

Figura 1 - PIB/Emprego Formal



Fonte: BCB (elaboração própria)⁴

Os dados referentes ao índice do emprego formal e à variação do Produto Interno Bruto (PIB) analisados em conjunto validam a possibilidade de coexistência de crescimento da atividade econômica e expansão do emprego formal, ou seja, é possível crescer sem a obrigatoriedade do desmonte dos direitos trabalhistas.

Aos defensores da reforma trabalhista, a atual legislação trabalhista brasileira é um sério limitante ao pleno funcionamento do mercado de trabalho, configurando-se como entrave à criação de novos postos de trabalho. Portanto, seria urgente a necessidade em resgatá-la ao contexto do século XXI, a fim de pô-la em conformidade com as metamorfoses que o mundo capitalista - e conseqüentemente o mundo do trabalho - teria sofrido desde sua formulação. Em outras palavras, a reforma aprovada em novembro de 2017 seria responsável por colocar o Brasil à luz do moderno mundo do trabalho. (GALVÃO, 2017).

Assim, a reforma trabalhista viabilizaria condições supostamente fundamentais ao novo contexto brasileiro:

⁴ Para a série “Índice Formal de Emprego” utilizaram-se os valores referentes ao mês de Janeiro dos respectivos anos.

"1. a substituição da lei pelo contrato; 2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação; 3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; 4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados; 5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa; 6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes" (GALVÃO, 2017, p. 18-19).

Entretanto, o que tais medidas promovem efetivamente é um ajuste da demanda de trabalho de acordo com a lógica empresarial, reduzindo os custos - pela ótica do empregador- que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Concomitantemente, isenta legalmente as empresas de suas responsabilidades trabalhistas com relação aos indivíduos por elas contratados. Por meio da ratificação de contratos de trabalho intermitentes e autônomos, cristaliza-se a remoção das redes de proteção social do trabalho. Em suma, "não há, nessas modalidades de contratação, qualquer estímulo à geração de emprego, ao contrário, são adotadas com o propósito de racionalizar o uso do tempo pelos empregadores, gerando mais desemprego, insegurança e precariedade" (GALVÃO, 2017, p.32)

O texto da reforma regulamenta modalidades de trabalho que regridem em termos de conquistas trabalhistas, dentre as quais podem ser destacados o contrato em tempo parcial, o contrato temporário e a terceirização. À luz da organização uberizada, as regulamentações do contrato intermitente e do trabalho autônomo merecem destaque em seus pormenores, em função dos mecanismos característicos da uberização que passam a estar regulamentadas na legislação brasileira.

O contrato intermitente permite que o empregador possa contratar na exata medida da sua necessidade, ou seja, passa a ser isento dos custos de demissão/manutenção de mão de obra nos períodos de desaquecimento do ciclo econômico, assim como também pode responder rapidamente às mudanças positivas da economia via absorção de mais mão de obra. O cerne do problema reside na transferência da intensa instabilidade inerente ao capitalismo para a figura do trabalhador, o qual ao não ter pré-estabelecido qualquer jornada de trabalho que realizará no futuro⁵, fica fragilmente suscetível às flutuações econômicas.

⁵ Compreenda-se por futuro qualquer período superior a três dias, visto que esse é o período de antecedência que o empregador precisa comunicar a necessidade de trabalho aqueles que realizarão a atividade laboral.

Por sua vez, o trabalho autônomo não se mostra mais sutil. Em última instância, tal modalidade de contratação apaga juridicamente o status do trabalhador como tal e, portanto, o destitui de qualquer direito trabalhista (GALVÃO, 2017).

De modo geral, as alterações legais atuam em duas frentes: flexibilizando a jornada de trabalho dado que o trabalhador passa a estar sempre disponível aos contratantes, e reduzindo os custos do trabalho ao viabilizar que certas atividades correlacionadas ao trabalho (mas que não tempo de trabalho gerador de mais-valia) sejam descontadas da jornada. Assim,

"o pacote de alterações quanto à jornada promove a redução de direitos para o trabalhador, levando à perda de remuneração, à intensificação do trabalho (e, conseqüentemente, ao aumento do cansaço e do número de acidentes), à desorganização da vida social e familiar (devido às jornadas incertas e flexíveis) e ao rebaixamento na perspectiva de capacitação e crescimento profissional" (GALVÃO, 2017, p.41).

Nesse sentido, percebe-se que a disputa⁶ travada na esfera do mercado entre grandes companhias e trabalhadores passa a ganhar espaço nas discussões jurídicas da sociedade brasileira. Por meio das alterações legais estipuladas pela reforma trabalhista, o discurso das empresas passa a estar blindado pelos próprios aparatos institucionais.

1.4.2 A uberização e o MEI caminham juntos

No início de agosto de 2019 foi publicada resolução no Diário Oficial da União incluindo os profissionais que atuam como motorista nos aplicativos de transporte (Uber, 99, Cabify, etc) dentre as ocupações passíveis de se inscreverem como microempreendedores individuais (MEI). A categoria “Motorista de Aplicativo Independente” foi criada pelo Comitê Gestor do Simples Nacional e incorpora esse exército populacional a este mecanismo de formalização profissional.

Tanto os MEI’s como os motoristas da Uber (que dão nome à organização do trabalho uberização) permeiam o debate acerca do empreendedorismo e da informalidade no mercado de trabalho brasileiro. Em verdade, estes mecanismos não só estão correlacionados como também se interceptam. Apesar de ainda não ter sido definido um código CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) próprio para a categoria, os principais que estão sendo adotados nos cadastros são: 49.29901(Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento,

⁶ Apagamento da percepção de que entre as partes se estabelece uma relação trabalhista

municipal) e 49.29902 (Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, intermunicipal, interestadual e internacional).

Desde que foram incorporados como MEI (o que configura um período de aproximadamente três meses no momento da redação deste trabalho), ambos CNAE somam 80.903 trabalhadores cadastrados no portal a nível nacional, e se estivessem agrupados em um único CNAE já ocupariam a 29ª posição dentre as classificações de atividade econômica do Portal do Empreendedor - MEI.

A informalidade das relações de trabalho é um aspecto constitutivo da organização capitalista na sociedade brasileira, de modo que os pequenos empreendimentos são um elemento fundamental da economia nacional e um meio de absorção de grande parcela da população marginalizada (com menor grau de escolaridade e qualificações profissionais). Apesar de ser uma questão sempre presente na sociedade brasileira, nos anos 1990 esta discussão ganha espaço nos discursos governamentais e da iniciativa privada com o estímulo ao empreendedorismo individual (COLBARI, 2015).

Contudo, a promoção da “vocação empreendedora” da população brasileira não se restringiu tão somente ao discurso, mas também avançou sobre os aparatos institucionais e legais. Em 2006, com a Lei Complementar n.º 123/2006, popularmente conhecida como Lei Geral da Micro e Pequena Empresa garantiu-se aos pequenos empreendimentos um tratamento diferenciado no que diz respeito aos trâmites burocráticos, incidência de impostos, acesso ao crédito e outras facilidades com relação às empresas de maior porte (COLBARI, 2015).

E em 2008, com a Lei Complementar n.º 128/2008 é criada a figura do MEI e abre-se caminho para a formalização dos indivíduos que empregam a si mesmos – o autoemprego. De acordo com o Portal do Empreendedor – MEI, para se enquadrar nesta categoria o indivíduo deve atender aos seguintes critérios: ter faturamento limitado a R\$ 81.000,00 por ano, não participar como sócio, administrador ou titular de outra empresa e podendo contratar no máximo um empregado.

Não se nega que a formalização dos indivíduos como MEI tem em si seus méritos e benefícios como, por exemplo, acesso ao sistema de seguridade social, a possibilidade de obtenção de crédito e emissão de nota fiscal, contudo, é preciso avaliar também os impactos que

uma política de fomento à figura do pequeno empresário (na grande maioria das vezes o empresário de si mesmo) tem sobre as condições de vida desta população que já é marginalizada (COLBARI, 2015), afinal:

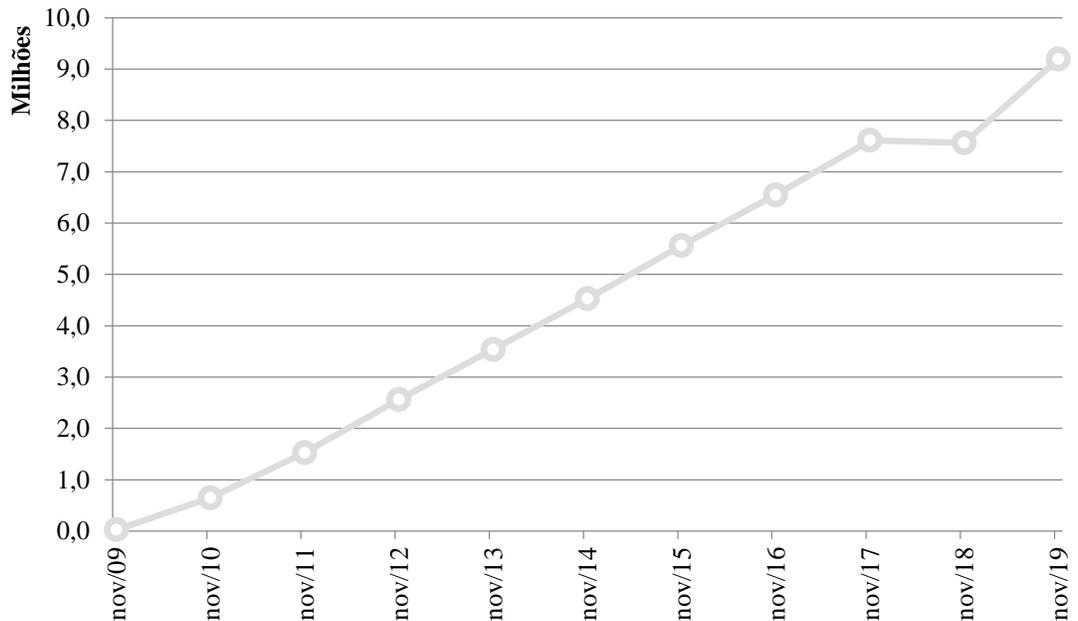
“Pairam dúvidas quanto ao fato de estar sendo o MEI um instrumento de precarização do mercado de trabalho ao facilitar a substituição do contrato de trabalho sob o regime salarial pelo contrato de prestação de serviço, uma tendência anunciada por grande parte da literatura acadêmica, versada sobre os impactos da reestruturação produtiva no mercado de trabalho” (COLBARI, 2015, p. 187).

Deste modo, apesar da formalização do MEI garantir alguns benefícios a uma parcela da população a política pode estar atuando como uma ferramenta de impulsão a condições mais precárias de trabalho. Nesse sentido, concomitante ao movimento de uberização das relações de trabalho e conquista de espaço institucional nas leis e políticas do Estado brasileiro, a política do MEI também age no sentido de transfigurar a figura do prestador de serviços do status de trabalhador para a figura de um empresário - gestor de si mesmo.

“O outrora trabalhador autônomo ou “conta própria”, nos termos da Lei Geral, reformata-se no polo da empresarialidade; desloca-se da condição de trabalhador para o registro na categoria de empreendedor. Sua referência institucional no plano do governo federal não é o Ministério do Trabalho e Emprego, mas a Secretaria da Micro e Pequena Empresa, criada com status de ministério para formular políticas de apoio a microempresas e empresas de pequeno porte e ao artesanato, incluindo a promoção da qualificação, o aumento da competitividade e o incentivo às exportações de bens e serviços produzidos pelo setor” (COLBARI, 2015, p. 188).

Desde a entrada em vigor da Lei Complementar n.º 128/2008 em 2009, o número de EI cadastrados no país enfrenta uma tendência de franco crescimento, conforme observado no gráfico abaixo. Atualmente, a somatória nacional dos microempreendedores individuais supera a marca de 9 milhões de indivíduos e atinge 9.278.116 MEI em meados de novembro.

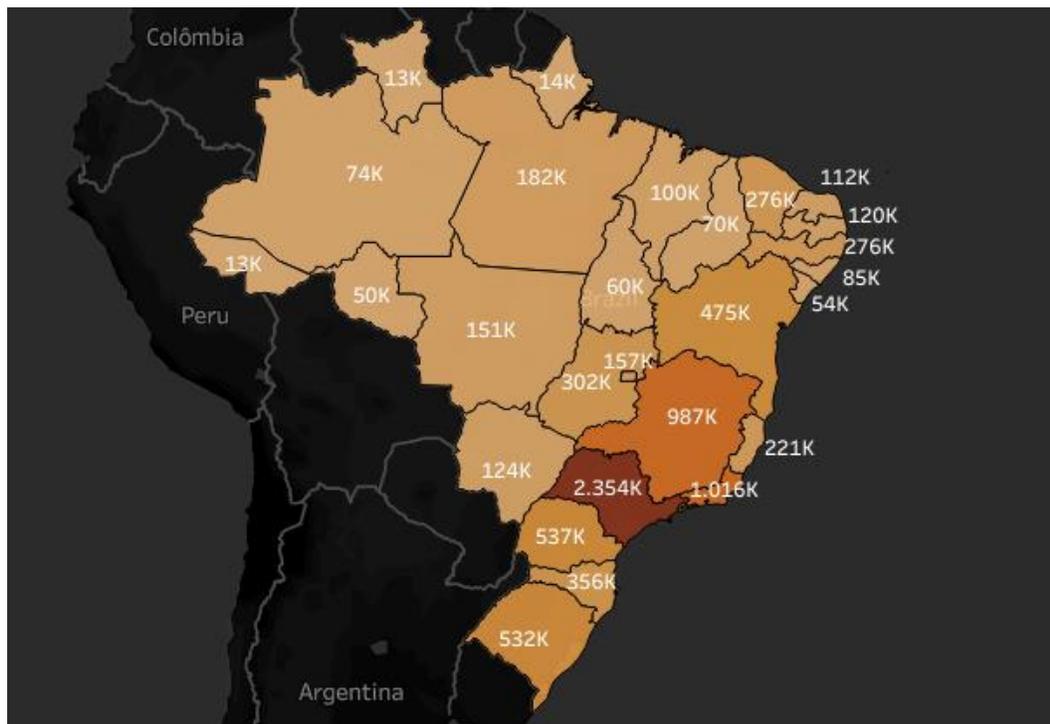
Figura 2 - Evolução do total de microempreendedores individuais (MEI) no Brasil



Fonte: Portal do empreendedor (elaboração própria).

No tocante à distribuição geográfica, é notável e nada surpreendente que os MEI se concentram, principalmente nos estados do sudeste. Esta correlação já era esperada em função da alta concentração populacional nestas unidades da federação. São Paulo, o estado mais populoso do país, é também responsável pela maior concentração de MEIs, com aproximadamente 2,35 milhões, seguido pelo Rio de Janeiro, com 1,2 milhões de MEIs.

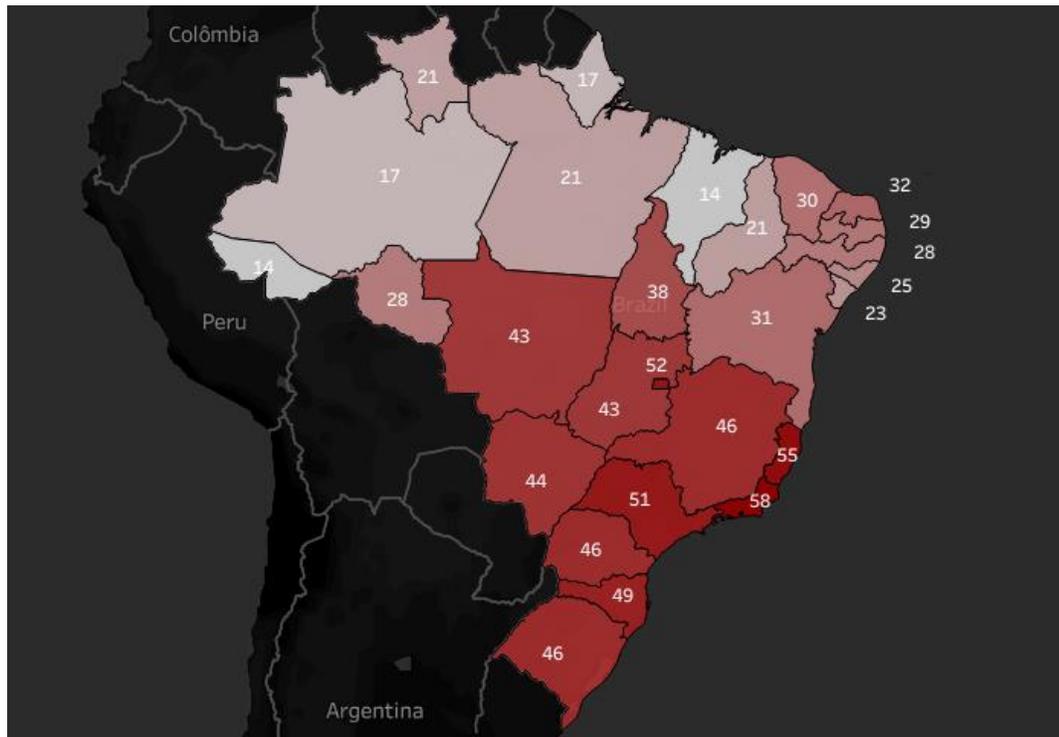
Figura 3 - Número de MEIs por estado da federação



Fonte: Portal do empreendedor (elaboração própria).

Contudo, ao se considerar o número de microempreendedores individuais a cada 1.000 habitantes nota-se que a distribuição geográfica é um pouco mais homogênea e alcança fortemente grande parte do país, com sudeste, sul e centro-oeste apresentando as maiores concentrações relativas dos MEIs. Neste cenário, São Paulo perde o posto de principal estado para o Rio de Janeiro seguido de perto pelo Espírito Santo e Distrito Federal.

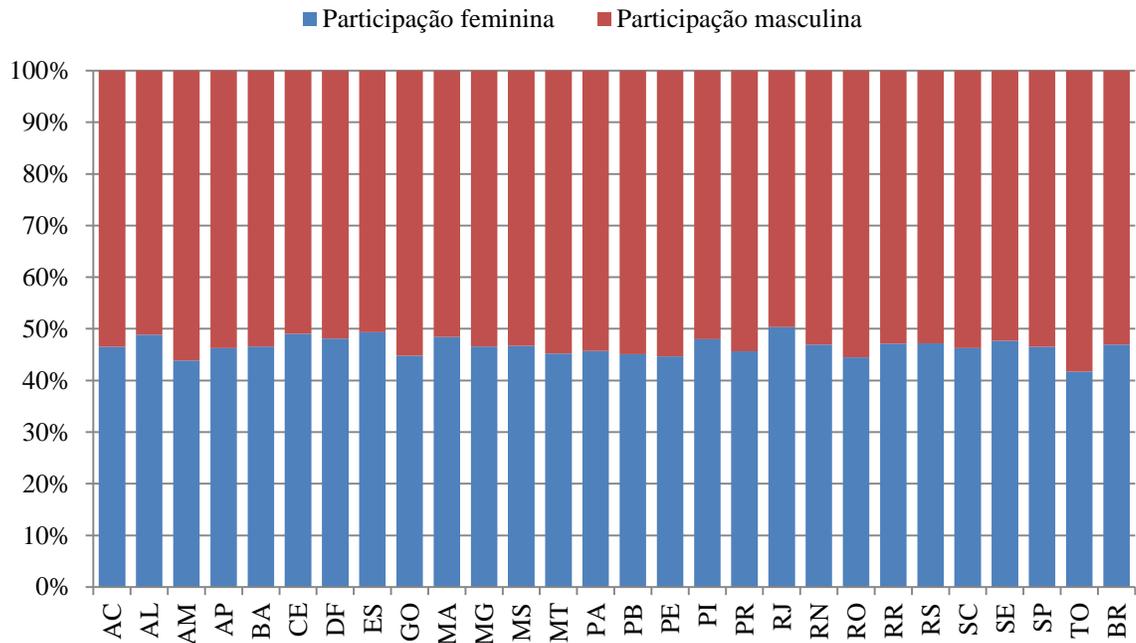
Figura 4 - Número de MEIs a cada 1.000 habitantes por estado da federação



Fonte: Portal do empreendedor e IBGE (elaboração própria).

Outro ponto importante de análise da composição da população do MEI diz respeito à participação relativa de homens e mulheres na categoria, ao passo que mesmo diante das metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho a divisão sexual do trabalho (DST) persiste como componente central. Os dados relativos à participação relativa de homens e mulheres na população de MEI ilustram um cenário relativamente equilibrado entre os gêneros em todos os estados brasileiros, e ao considerar-se a média nacional os microempreendedores cadastrados no programa são 47% mulheres e 53% homens.

Figura 5- Participação relativa de homens e mulheres na população de MEI



Fonte: Portal do empreendedor (elaboração própria).

Todavia, apesar de o somatório de todas as ocupações que abarcadas pela política apresentar uma divisão equilibrada entre homens e mulheres, ao se analisar isoladamente cada uma das atividades econômicas apresentam uma divisão sexual bastante marcada.

O gráfico abaixo apresenta os 15 CNAE com maior número de indivíduos cadastrados e refletem bem esta segmentação: enquanto as ocupações predominantemente femininas são aquelas vinculadas ao cuidado e à estética (cabeleireiros, comércio de vestuário, fornecimento de alimentos, outras atividades de tratamento de beleza, entre outras), o trabalho predominantemente masculino ocupa postos mais técnicos, e de maior responsabilidade (obras de alvenaria, instalação e manutenção elétrica, transporte de carga, dentre outros).

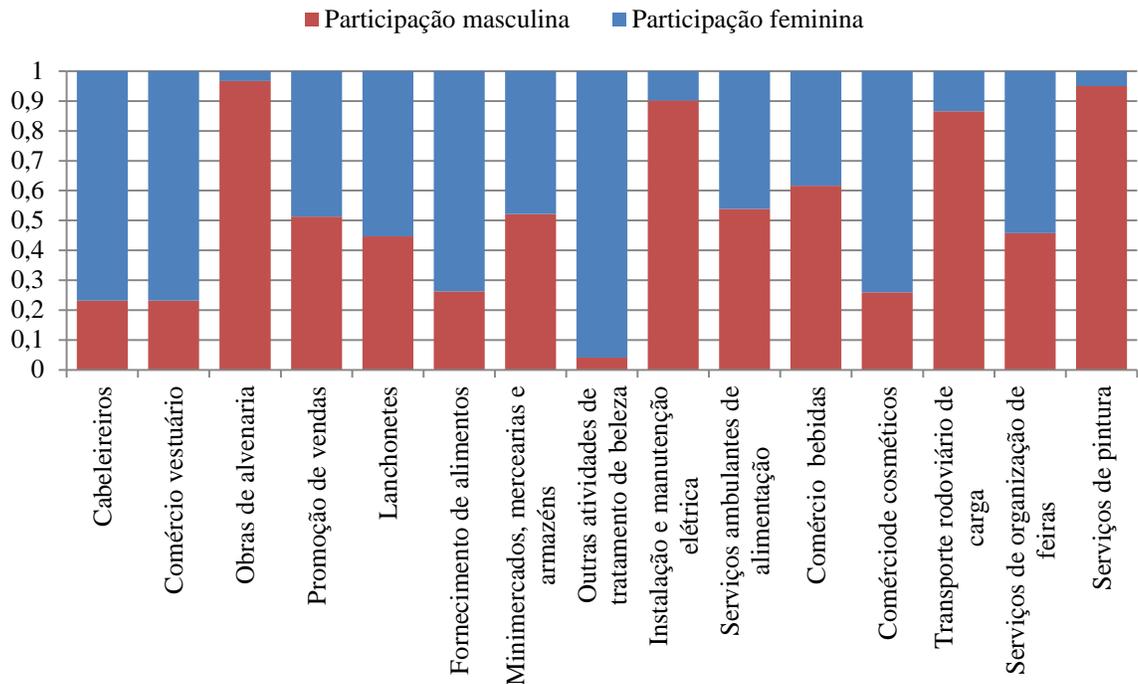
Hirata (2010) afirma que em meio ao movimento de precarização do trabalho as mulheres são mais afetadas que os homens. Além da tendência geral de flexibilização e precarização do trabalho as funções epicamente femininas – muitas vezes vinculadas a um ideário da sociedade patriarcal de que a mulher teria uma inclinação nata ao cuidado – são desprovidas ainda mais de prestígio e, portanto, mais desvalorizadas.

“A naturalização e a essencialização do “care” como inerente à posição e à disposição (“habitus”) feminina tem como consequência a desvalorização da profissão do “care”.

O “care”, como atividade profissional, tem um caráter explosivo, pois questiona a gratuidade do trabalho doméstico, a “servidão voluntária” efetuada no espaço privado.

O “care” como profissão implica no reconhecimento e na valorização do trabalho doméstico e familiar como trabalho” (HIRATA, 2010, p. 5).

Figura 6 - Participação por sexo nas principais ocupações registradas no MEI



Fonte: Portal do empreendedor (elaboração própria).

Todavia, os trabalhadores que compõem o MEI – tanto homens como mulheres – desempenham, majoritariamente, posições de trabalho que são estruturalmente marginalizadas e que sempre estiveram associadas ao mercado informal e da viração.

“Enquadrados em uma lista com quase 500 ocupações, os empreendedores individuais desempenham algumas atividades cujas representações estão mais próximas do empresariamento, como o comércio de roupa de confecção, o qual responde pela maior parte das adesões ao MEI. Porém, muitas dessas ocupações, como “construção de muros e paredes”, sempre suscitaram imagens de “trabalho duro” e pouco valorizado socialmente; outras, como ambulantes, doceiras, pipoqueiros, manicures, tradicionalmente estiveram associadas a “bicos”, instabilidade e informalidade” (COLBARI, 2015, p. 187).

Capítulo 2 – Os caminhos até a docência uberizada

Pensar o processo de avanço da lógica empresarial sobre a educação brasileira é também pensar a falência do Estado nacional. Há nos anos 90, uma modificação da administração do Estado, a qual migra de uma lógica burocrática para mecanismos gerenciais utilizados pela administração privada que em teoria estariam voltados à máxima eficiência na utilização dos recursos (SILVA, 2018).

Diante do reconhecimento da falência da organização pública⁷, as instituições educacionais -assim como tantas outras- passam a seguir a cartilha proposta por organizações internacionais, tais quais a OCDE, Unesco e o Banco Mundial, de modo que os esforços passam a estar voltados para atender essas recomendações. A saída encontrada para a efetivação destas metas está cada vez mais ancorada na parceria público-privada⁸(PPP), e como resultado, abre-se espaço para o crescimento da lógica empresarial no aparato educacional. (SILVA, 2018).

Pela ótica empresarial, a crise de acumulação⁹ do capitalismo, com taxas de acumulação cada vez mais estreitas, torna imperativo o avanço destas corporações para novos mercados, tal qual o ramo da educação, para que a apropriação do valor continue a se expandir por meio da exploração de novos nichos de mercado. (SILVA, 2018).

Imerso nesta conjuntura de avanço do capital privado e seus anseios sobre as instituições brasileiras que é formulada a reforma da educação por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a qual objetiva os espaços legais para o avanço da privatização da educação.

Assim, é na falência do estado como provedor da educação pública de qualidade - conforme assegurado na constituição de 1988 – e no avanço da lógica neoliberal de que o governo não seria um bom gestor dos recursos que desde meados dos anos 1990 as instituições privadas ganham, cada vez mais, espaço na educação brasileira. Conforme será abordado adiante,

⁷ Conforme descrito pelo então presidente da república Fernando Henrique Cardoso na introdução do plano de Reforma do Aparelho de Estado, do qual trataremos na sequência.

⁸ Após a regulamentação legal deste mecanismo, este processo repete-se em todos os governos que sucederam FHC.

⁹ Parte-se do pressuposto que o capitalismo atravessa uma crise estrutural.

o processo de reprodução do capital, com inserção de mecanismos que flexibilizam o trabalho, teve como um dos seus resultados a maior precarização do trabalho docente.

2.1 Rumos do Estado brasileiro pós-crise econômica dos anos 1980 na América Latina

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e em meio à guerra fria, os Estados capitalistas passam a guiar suas políticas para garantir melhores condições sociais à população (pleno emprego, seguridade social, entre outros aspectos) e para tal faziam uso das políticas monetárias e fiscais, era o período do Estado de bem-estar social¹⁰.

Neste contexto de bipolarização, o Brasil alinha-se com os Estados Unidos, e para tal, a intensificação da industrialização nacional pesada era um imperativo da própria segurança nacional. Desde 1950 o Estado ocupa posição central na condução de um projeto de desenvolvimento da economia brasileira. Este processo, num primeiro momento, perpassava por uma substituição da pauta importadora que visava a maior internalização de bens de capitais, contudo, por não ter se caracterizado como por um desenvolvimento técnico autônomo, esta investida brasileira continuou dependente dos avanços das economias centrais e tecnicamente atrasada – o que implica em menores produtividades. Ao longo dos anos 1960 este modelo começa a dar sinais de enfraquecimento e abre espaço para uma nova condução da política desenvolvimentista no país: o incentivo ao consumo de bens duráveis. É sobre este pilar que se assenta a política econômica desenvolvida durante o período do milagre econômico (1968-1973) (ANGELICO, 2017; PERONI, 2003).

Em 1974 – após a crise do petróleo em 1973 - é concebido o II PND, o qual tem como objetivo “corrigir os desníveis na indústria de insumos básicos e de bens de capital, centralizando no Estado a programação das metas e utilizando as empresas estatais para adquirir financiamentos para o setor privado, principalmente recursos externos” (ANGELICO, 2017, p.74).

É fundamental destacar que os esforços do Estado brasileiro para conduzir o crescimento econômico durante o milagre econômico e o II PND estavam fortemente atrelados à captação de recursos internacionalmente, o que corrobora com o crescimento da dívida externa brasileira no

¹⁰ É importante ressaltar que no Brasil, assim como em tantas outras economias periféricas, o Estado de bem-estar social não consegue alcançar o mesmo patamar de conquistas sociais que nos países centrais.

período – uma dívida que é principalmente do próprio estado, tendo em vista o descompasso entre os investimentos¹¹ públicos e privados em território nacional.

Todavia, é mediante a falência do sistema de Bretton Woods que a questão da dívida brasileira se aprofunda. Em 1979, o Banco Central estadunidense (FED) promove uma forte elevação da taxa de juros básica a fim de manter a hegemonia do dólar no sistema internacional – ser o detentor da divisa chave do sistema internacional garante aos Estados Unidos uma vantagem sobre todos os outros países do mundo e, portanto, defender esta condição era certamente uma prioridade do governo estadunidense (ANGELICO, 2017).

Deste modo, o choque do petróleo ocorrido em 1973, juntamente com o choque dos juros promovido pelo FED constroem um cenário de menor disponibilidade de capitais aos países periféricos, contudo, até o início da década de 1980 a reciclagem de petrodólares garantia a entrada de capital estrangeiro no país, e financiava os vultosos déficits da balança comercial. Entretanto, ao declarar moratória em 1982, o México amplia ainda mais a aversão ao risco dos bancos internacionais para com as economias da América Latina, gerando fuga de capitais destes mercados. (ANGELICO, 2017).

Tais pontos configuram o pano de fundo essencial para a compreensão do processo de crescimento da dívida do estado brasileiro, pois em um período de taxas de juros elevadas (pós choque dos juros do FED) um cenário internacional com escassa disponibilidade circulação de capital (sobretudo para países periféricos pós moratória do México), além de seu próprio endividamento (fruto da investida maciça no processo de industrialização tardia da economia brasileira) o estado brasileiro ainda assume os compromissos em dólar do capital privado por meio da resolução CMN nº 432 e da circular nº 230. Deste modo, enquanto os agentes privados passam a ter suas obrigações ancoradas na moeda nacional garantindo-lhes maior segurança (já que não estavam mais expostos às variações cambiais) o Estado assume o posto de principal devedor em dólar. (ANGELICO, 2017).

Assim, o fraco desempenho econômico, o elevado endividamento do estado e as taxas estratosféricas de inflação abriram caminho para que a agenda das organizações internacionais

¹¹ Por ser uma economia periférica do sistema capitalista, que experimentou seu processo de industrialização de forma tardia, o nascimento e crescimento de uma indústria nacional está fortemente atrelada a uma condução ativa por parte Estado nacional, o qual induz uma industrialização acelerada.

fosse implementada no Brasil. Deste modo, cresce nos anos 1990 o destaque das agências globais (FMI, Banco Mundial) e o seu receituário para as economias periféricas ganham coró, contudo, é imprescindível ressaltar que as recomendações destas organizações não se restringem tão somente à cartilha econômica, mas também às políticas sociais e ao devido papel a ser ocupado pelo estado. (BIAVASCHI et al, 2006)

Diante da maior influência destes organismos sobre as políticas adotadas no Brasil e em demais países da América Latina, faz-se necessário ressaltar que estas organizações internacionais, tal qual o FMI e o Banco Mundial, estão alinhadas com os interesses da hegemonia vigente, os EUA, e, portanto, não são desprovidas de um viés político. (BIAVASCHI et al, 2006).

É neste contexto que a ideologia¹² neoliberal ganha espaço institucional no Estado brasileiro, afinal “a minimização do Estado é assim recomendada como condição prévia indispensável para que a economia brasileira se torne atraente aos olhos dos investidores estrangeiros” (GONÇALVES, 1992, p.165. Apud PERONI).

Segundo Peroni (2003), os remédios prescritos à economia brasileira partem de seu diagnóstico: de acordo com o mainstream ortodoxo a crise que atingiu o país foi uma crise fiscal - e não uma crise orgânica inerente ao próprio sistema capitalista tal qual supõe o presente trabalho. Em resposta à crise fiscal brasileira, o governo de Fernando Henrique Cardoso coloca em vigor a reforma do Estado, expressa no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado em 1995. Logo na carta de apresentação do documento o então presidente da república, FHC, expõe o diagnóstico da crise (a ampliação desenfreada do tamanho do Estado), e a necessidade em guinar a administração pública para um formato mais moderno e racional:

“A crise brasileira da última década foi também uma crise do Estado. Em razão do modelo de desenvolvimento que Governos anteriores adotaram, o Estado desviou-se de suas funções básicas para ampliar sua presença no setor produtivo, o que acarretou, além da gradual deterioração dos serviços públicos, a que recorre, em particular, a parcela menos favorecida da população, o agravamento da crise fiscal e, por consequência, da

¹² Entende-se o conceito de ideologia tal qual o forjado por Mészáros: “a ideologia não é ilusão nem superstição religiosa de indivíduos mal-orientados, mas uma forma específica de consciência social, materialmente ancorada e sustentada. [...] Assim, as ideologias conflitantes de qualquer período histórico constituem a consciência prática necessária através da qual as principais classes da sociedade se relacionam e até, de certa forma, se confrontam abertamente, articulando sua visão de ordem social, correta e apropriada como um todo abrangente” (MÉSZAROS, 1996, P. 22-23. Apud PERONI).

inflação. [...] É preciso, agora, dar um salto adiante, no sentido de uma administração pública que chamaria de “gerencial”, baseada em conceitos atuais de administração e eficiência, voltada para o controle dos resultados e descentralizada para poder chegar ao cidadão, que, numa sociedade democrática, é quem dá legitimidade às instituições e que, portanto, se torna “cliente privilegiado” dos serviços prestados pelo Estado.” (BRASIL, 1995, p.6)

Ainda, o plano de reforma deixa bastante explícita a mudança na atuação do governo brasileiro sobre a economia e as questões sociais:

“A reforma do Estado deve ser entendida dentro do contexto da redefinição do papel do Estado, que deixa de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social pela via da produção de bens e serviços, para fortalecer-se na função de promotor e regulador desse desenvolvimento. No plano econômico o Estado é essencialmente um instrumento de transferências de renda, que se torna necessário dada a existência de bens públicos e de economias externas, que limitam a capacidade de alocação de recursos do mercado.” (BRASIL, 1995, p.12).

É neste processo geral de reestruturação da acumulação capitalista nos anos 1990 que o sistema educacional brasileiro sofre um aprofundamento na lógica empresarial diante da menor participação do Estado:

“Na construção de condições favoráveis à reestruturação capitalista da década de 1990, o capital, mediante uma série de prescrições produzidas pelas organizações multilaterais do sistema capitalista internacional (Banco Mundial, OCDE e Unesco, principalmente), intensificou sua ação sobre a educação formal por meio de modelos inspirados em uma agenda que acentua a diminuição do Estado (em sentido estrito) na oferta pública estatal” (SILVA, 2018, p. 179-180).

2.2 A educação como mercadoria e a fragilização do professor

A adesão aos receituários neoliberais, personificados na figura das organizações internacionais, conduz o processo de transformação da educação como mercadoria.

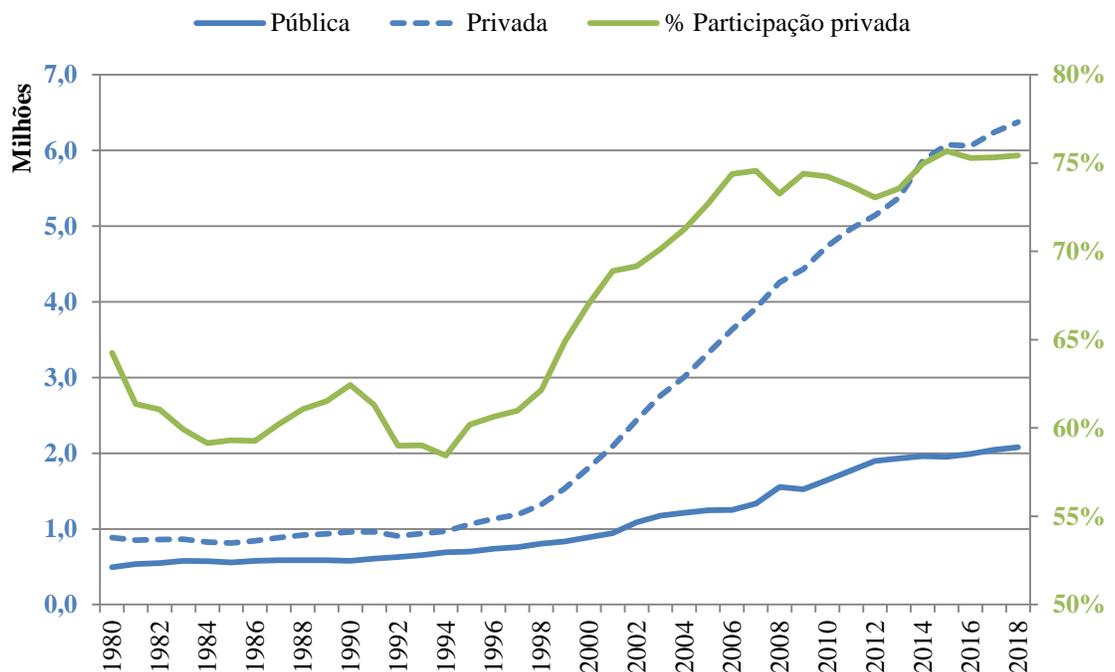
De acordo com Silva (2018), a Conferência Mundial de Educação Para Todos realizada em 1990 e financiada pela Unesco, Unicef, Pnud e Banco Mundial é vista como um marco a partir do qual nações com altas taxas de analfabetismo, tal qual o Brasil, firmaram compromisso com os objetivos educacionais proposto por estes organismo. É em resposta a este acordo que em 1993 o governo brasileiro lança o Plano Decenal de Educação Para Todos. Um dos pilares do plano é a transferência de parte da responsabilidade de condução do sistema educacional de para a sociedade civil:

“Nesse plano, a ação empresarial na educação é compreendida como expressão da competência e responsabilidade social da classe dominante em promover o

direcionamento educacional e, desta forma, há uma transferência do âmbito do Estado para a sociedade civil – leia-se: grupos empresariais e Organizações não-governamentais (ONGs) – em relação às intervenções perante a grande demanda educacional brasileira, abrindo mão para as ações privatistas em suas diversas formas e inserções” (SILVA, 2018, p. 177).

A infiltração do setor privado na educação brasileira se expressa visivelmente nas estatísticas do ensino superior no país. De acordo com dados do Instituto Nacional de Educação e Pesquisa (INEP), em 1980 a relação entre matrículas em cursos de graduação em instituições privadas e públicas era de aproximadamente 1,8, ou seja, para cada aluno matriculado em uma universidade pública existia outros 1,8 matriculados em universidades privadas. A partir dos anos 1990 percebe-se um descolamento entre os dados, de modo que a expansão de vagas no ensino privado ocorre a uma taxa muito mais acelerada que no ensino público, assim, em 2018 o país atinge uma correlação igual a 3,1 o que corresponde a um cenário no qual mais de 75% das vagas de cursos de graduação no Brasil são ofertadas pela rede privada de ensino.

Figura 7 - Evolução do número de matrículas em cursos de graduação por tipo de instituição



Fonte: INEP. Elaboração própria.

A ampliação da educação privada reflete-se diretamente na maior fragilização dos docentes, tanto no que diz respeito à menor estabilidade empregatícia¹³ como também em menores rendimentos obtidos por uma mesma carga de trabalho. Dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) em 2017 – frutos do mapeamento cruzado do Cens Escolar e da RAIS -, explicita às discrepâncias das remunerações entre os docentes atuantes na educação básica brasileira nas diferentes redes de ensino.

A tabela abaixo contém as estatísticas referentes ao ano de 2014, e revelam que os professores em escola privada recebiam, em média, 22% a menos que os docentes públicos para uma jornada padronizada de 40 horas semanais. Além do cenário menos favorável para os docentes na rede privada, é interessante notar que dentro do próprio serviço público há uma forte discrepância entre as redes de ensino, ao passo que no âmbito federal, cuja média de rendimentos é de R\$ 7.767,94 para as 40 horas semanais trabalhadas (o maior rendimento das três divisões dentro do Estado Nacional), os ganhos são 2,5 vezes superior aos rendimentos na rede municipal, cuja média marca R\$ 3.116,35 (o menor rendimento das três divisões dentro do Estado Nacional).

Tabela 1- Remuneração média ponderada pela carga horária padronizada para 40 horas semanais Brasil - 2014

Rede de ensino	N	Média padronizada para 40 horas semanais em R\$	Média de horas semanais do contrato	Razão Rede de ensino / Federal
Federal	23.921	7.767,94	39,3	1,0000
Estadual	717.144	3.476,42	31,1	0,4475
Municipal	1.065.630	3.116,35	30,6	0,4012
Público	1.806.695	3.335,06	30,9	0,4293
Privada	377.700	2.599,33	30,2	0,3346

Fonte: INEP

¹³ Será tratado a seguir as nuances do vínculo empregatício dentro do próprio aparato estatal, contudo, de maneira geral, as relações de trabalho no setor público apresentam melhores condições de estabilidade que no setor privado.

O mesmo estudo disponibilizado pelo INEP trouxe a evolução das remunerações nas diferentes redes de ensino entre 2012 e 2014, revelando que além dos professores da educação básica na rede privada apresentarem menores ganhos que no setor público, eles ainda verificaram a segunda menor taxas de crescimento no intervalo (+18%), atrás apenas da rede estadual (+14%).

Tabela 2 - Remuneração média ponderada pela carga horária padronizada para 40 horas semanais - Brasil – 2012 a 2014

Rede de Ensino	2012 (A)	2013 (B)	2014 (C)	C/A	C/B
Federal	5.710,61	6.664,23	7.767,94	36%	17%
Estadual	3.058,82	3.252,64	3.476,42	14%	7%
Municipal	2.587,55	2.837,47	3.116,35	20%	10%
Privada	2.193,59	2.399,78	2.599,33	18%	8%

Fonte: INEP (Elaboração Própria).

2.2.1 Os professores no Ensino à Distância (EaD)

É em meio ao fortalecimento da mercantilização da educação que também ocorre o avanço do Ensino à Distância (EaD) no Brasil, tendo como suporte o progresso das tecnologias da informação. Esta forma de organização das instituições educacionais reflete-se em mudanças importantes nas relações de trabalho docente (PIOLLI; SOUZA, 2017).

Desde seu surgimento, a EaD está ancorada nos interesses privados e vem ocupando lacunas deixadas pelo recuo da participação estatal em diversas áreas mediante a reestruturação do Estado nacional a partir dos anos 1990, conforme abordado anteriormente (PIOLLI; SOUZA, 2017).

A disseminação da EaD tem como um dos seus impactos mais significativos a metamorfose provocada sobre o próprio trabalho do professor, o qual passa a ter sua atuação de ensino remodelada e até mesmo, em algumas proporções, esvaziadas de sentido em meio ao fomento da ideologia de alunos autodidatas no EaD (PIOLLI; SOUZA, 2017).

A estrutura da EaD tem o 'mérito' de aprofundar a divisão do trabalho na atividade da docência, afinal o profissional que prepara o conteúdo não é necessariamente o mesmo que tira as dúvidas presenciais, ou mesmo aquele que atua sanando dúvidas à distância. Ao fracionar a atuação da docência, as companhias passam a ter maior controle sobre os conteúdos ministrados, minando parcela significativa da autonomia docente (PIOLLI; SOUZA, 2017).

É imerso neste contexto que as instituições de ensino a distância conseguem retirar das mãos dos professores o processo completo de aprendizado o qual perpassava as fases de planejamento, processo educativo e avaliação dos alunos. Esta é uma questão crucial para abalar o sentido e a identidade do docente que atua na EaD, o que irá possibilitar a transfiguração a imagem do professor em outros agentes do processo de ensino a distância, como tutores e mentores (PIOLLI; SOUZA, 2017).

No tocante às inovações tecnológica (pilares de alicerce da EaD), ao contrário do que se possa pensar no setor educacional este progresso não tem se refletido em melhores condições de trabalho aos docentes, mas percebe-se o aprofundamento dos meios de exploração destes indivíduos.

“Com efeito, os incrementos maciços em produtividade, devido aos processos intensos de inovação tecnológica e à consequente redefinição do mercado de trabalho, têm se traduzido exclusivamente em aumentos impressionantes dos lucros e das várias formas de remuneração do capital. O fator trabalho não tem recebido qualquer vantagem de redistribuição real dos tais incrementos em produtividade. De fato, não aumentaram as vagas de emprego tampouco os salários reais, nem sequer foram reduzidas as jornadas de trabalho, muito menos foram mantidos os níveis anteriores de salário indireto relativos ao total dos gastos sociais”. (VASAPOLLO, 2005 apud PIOLLI; SOUZA, 2017, n.p).

Na contramão do fator trabalho, à acumulação capitalista o EaD mostra-se bastante favorável pois reduz os gastos tanto pelo lado da infraestrutura, dado que o aparato físico necessário para a reprodução do capital sob estas circunstâncias é substancialmente menor, assim como pelo lado dos gastos com profissionais, dado que com o aprofundamento da divisão das atividades docentes, o professor que exerce a função mais complexa do ensino, ao ser suportado por outros profissionais (tais quais tutores, monitores, programadores, etc), consegue alcançar um montante muito superior de alunos (PIOLLI; SOUZA, 2017).

A fragmentação do trabalho docente é responsável por criar uma figura central ao EaD, o tutor. As especificidades legais que diferenciam a atuação do tutor e do professor na EaD são

uma região bastante cinzentas, ao passo que próprio Ministério da Educação (MEC) oferece definições pouco conclusivas quanto às responsabilidades de cada membro do corpo de ensino da EaD. Tal elemento favorece a contratação de professores travestidos de tutores, negando-lhes direitos que seriam garantidos à sua classe profissional pela lei trabalhista (PIOLLI; SOUZA, 2017).

Outra figura profissional importante no EaD diz respeito aos “professores conteudistas”, os quais não apresentam qualquer vínculo com a instituição para a qual produzem conteúdo, tampouco acompanham o processo de ensino dos alunos. Ao produzir este material, estes professores submetem-se a relações mais precárias de trabalho, pois não possuem vínculos empregatícios e atendem à demandas pontuais e esporádicas de conteúdos que podem sem amplamente reproduzidos pelas instituições (PIOLLI; SOUZA, 2017).

Após o conteúdo estar sobre o domínio das instituições de ensino, para a sua reprodução não são necessários indivíduos muito capacitados, o que possibilita remunerações mais baixas e um leque menor de direitos.

“É cada vez mais recorrente a encomenda de cursos a uns poucos doutos, que nem sempre desenvolvem as atividades que planejam e vendem os direitos autorais sobre o produto de seu trabalho às instituições contratantes, com as quais não mantém qualquer vínculo permanente. [...] Uma vez elaborado, o curso pode ser montado e disponibilizado para consumo, por equipes de trabalhadores simples que não têm, necessariamente, domínio pleno do conteúdo” (VASAPOLLO, 2005 apud PIOLLI; SOUZA, 2017, n.p).

A combinação da alta reprodutibilidade do conteúdo com os menores salários dos profissionais necessários à sua reprodução constitui uma fórmula bastante benéfica à acumulação capitalista, e refletem que sob uma lógica mercantil da educação a qualidade do ensino e às condições de trabalho dos professores são sobrepostas pelo interesse do capital.

2.2.2 A fragilização docente dentro do setor público

O avanço da lógica neoliberal dentro do Estado brasileiro descrito neste capítulo afeta tanto as relações de emprego no setor privado como no setor público. Será tratado nesta seção o processo de precarização dos professores que trabalham nas escolas públicas visando ilustrar que apesar da uberização do trabalho docente catalisar a precarização desta classe de trabalhadores,

parcela significativa dos professores da rede pública já vivenciam há muitos anos condições de trabalho similares com sinais evidentes de precariedade e flexibilização.

O ingresso no serviço público brasileiro pelo regime estatutário ocorre por meio do concurso público, e para os professores esta norma não é distinta. Contudo, é importante ter ciência que parcela significativa dos docentes a serviço do Estado não são contratados por meio deste regime, mas sim por contratos de tempo parcial, temporário, ou até mesmo contrato por hora. Diante desta diversificação nota-se que a precarização do corpo docente não é homogênea, mas sim repleta de singularidades (VENCO, 2019; SILVA, 2018).

Além das formas plurais de contratação vale ressaltar que a relação de trabalho estabelecida entre professores e Estado é também afetada pela autonomia concedida aos entes federados do país de modo que as diferentes instâncias de poder (federação, estados e municípios) possuem certo grau de liberdade para determinar, em alguma medida, os termos específicos de contratação, bonificação e monitoramento dos professores (SILVA, 2018).

Deste modo, reconhece-se que os profissionais localizados nos 5.570 municípios brasileiros vivenciam particularidades singulares, contudo, o panorama geral de precarização e fragilização destes docentes apresentam características macro comuns.

Venco (2019) analisa em que medida a uberização do trabalho inaugura uma forma nova de exploração do trabalho docente com recorte de pesquisa delimitado ao estado de São Paulo, e a fim de ilustrar o panorama das relações de trabalho dos docentes junto ao setor público tomaremos este trabalho como base. A pesquisadora realizou duas pesquisas de caráter qualitativo com 48 docentes da capital e do interior do estado, também contou com uma pesquisa documental dos marcos legais que abarcam o tema.

No tocante ao levantamento legal, o trabalho indica que em 1887, ainda no período monarca, por meio da Lei nº81 foi definido que na província de São Paulo a nomeação dos professores ocorreria mediante realização de concurso, todavia, em seu próprio texto a lei já abria brechas legais para que a contratação destes profissionais fosse viabilizada por meio de exame e aprovação junto ao conselho superior. Desta forma, a legislação recém-estabelecida já traz consigo a exceção à norma e marca a presença remota de elementos institucionais que validam estas formas de contratação (VENCO, 2019).

A autora argumenta que o fenômeno torna-se ainda mais flexível no estado por meio do Decreto nº 49.532, de 26 de abril de 1968 o qual regulamenta a contratação de professores especificamente contratado pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEE-SP) para assumirem aulas excedentes. Nesse sentido, Venco também destaca a erupção de outras definições legais que atuaram na legitimação da contratação precária de docentes:

“em 27 de janeiro de 1972, a Portaria da Coordenadoria do Ensino Básico e Normal previa normas para a admissão de professores para aulas excedentes. Além da ausência de concurso público e, portanto, fora da norma, a Portaria previa a contratação de estudantes dos 3º e 4º anos dos cursos de formação de professores. Em 1989, a Portaria DRHU nº 6 , de 15 de setembro de 1989, que dispõe sobre a inscrição de candidatos à docência, previa o ingresso dos graduandos de último ano de cursos relacionados à habilitação. Assim permaneceu até 1999, quando da publicação de nova Portaria” (VENCO, 2019, n.p).

Com o fortalecimento da lógica privada nos anos 1990 entra em vigor a Portaria DRHU nº 12/1999 e por meio dela torna-se possível que qualquer estudante de licenciatura plena que tenha pelo menos um semestre concluído seja contratado pela SEE-SP. Tal elemento abre espaço para o fortalecimento da presença de profissionais precarizados no quadro de funcionários do estado de São Paulo.

Deve-se ter em mente que estas leis, decretos e portarias – em conjunto com tantas outras – atuam no sentido de validar as formas mais precárias e flexíveis de contratação dos docentes e torna institucional a massiva presença de trabalhadores temporários.

De acordo com a autora, a crescente massa de professores não efetivos pode ser correlacionada, em certa medida, com os profissionais que experimentam o processo de uberização propriamente na empresa que dá nome à nova configuração de trabalho: a Uber.

Há uma diferenciação no cadastro dos trabalhadores ao passo que os professores eventuais são cadastrados nas diretorias de ensino e escolas e não em aplicativos, contudo, é interessante notar que assim como a Uber não requer qualificações muito avançadas de seus motoristas (afinal não é feito nenhum exame de aptidão), dos professores contratados sob este regime também não são demandas aptidões de ensino tão robustas como dos professores concursados, dado que grande parcela dos docentes eventuais sequer é formada.

Outro ponto de congruência diz respeito à propagação da ideia de que os trabalhadores eventuais são mais livres, pois tem autonomia para determinar seus ganhos e a jornada de

trabalho a qual se submeterão (já que não tem uma carga de trabalho pré-definida pelo contrato trabalhista). Venco (2019) irá argumentar que há uma falsa percepção de libertação deste trabalhador, que na verdade depara-se com uma realidade de maior insegurança frente ao mercado e como mecanismo para driblar ao máximo essa insegurança procuram escolas nas quais possam garantir qualquer nível superior de estabilidade, como é o caso da substituição de professores estatutários que se encontram em licença-maternidade ou licença-prêmio.

“...consiste em uma falsa noção de autonomia e independência, implica importantes intensificação e carga do trabalho, com vistas a obter rendimentos suficientes à sobrevivência [...]No caso dos professores não efetivos, há, segundo depoimentos coletados, a busca incessante de alternativas nas escolas que ofereçam maior tempo de permanência, ou seja: aquelas em que haja profissionais em licença-maternidade, licença-prêmio ou afastados por doença, pois somente assim terão algum salário fixo para suprimento das despesas mensais para sobrevivência” (VENCO, 2019, n.p)

Mecanismos para contornar a concorrência também já era um elemento presente na realidade dos professores eventuais muito antes da Uber dar visibilidade às estratégias dos motoristas. As balas, higiene do carro no caso do motorista de aplicativo é transposta à rede de ensino por meio da polivalência dos professores, os quais tentam mostrar flexibilidade em substituir qualquer matéria que seja necessária, mesmo que não tenha formação específica na área de ensino.

Por fim, a autora destaca o elemento da avaliação permanente dos professores que não tem a seguridade garantida pelo regime estatutário. O controle sobre o conteúdo da aula e as estratégias de ensino está vinculado aos processos de avaliação ao qual são submetidos os alunos e ao contrário do que um olhar desatento possa indicar, recai sobre os professores eventuais a mesma intensidade de pressão sobre os resultados do que os docentes efetivos.

Além das similaridades existentes entre a organização do trabalho uberizado nos aplicativos e dos professores eventuais na rede de ensino do estado de São Paulo (o qual fornece uma aproximação das mazelas vivenciadas em demais estados da federação), Venco (2019) também avança sobre a composição do perfil do profissional que se submete a este tipo de ocupação.

Os docentes estatutários (apesar de apresentarem nuances entre si) representam um profissional que dispõe de um leque maior de direitos e são, em sua grande maioria, provenientes de instituições de maior prestígio (tanto públicas como privadas). Por outro lado, o perfil do

professor precarizado é formado majoritariamente por profissionais que vieram de outras ocupações, as quais eram marcadamente marginalizadas na sociedade e alcançaram seu diploma em instituições à distância ou presenciais de menores custos e prestígio. Vale ressaltar que o acesso desta população ao ensino superior está fortemente atrelado à expansão desenfreada do ensino superior privado e à fabricação em massa de diplomas desencadeada no bojo das reformas neoliberais dos anos 1990.

Nesse sentido, percebe-se que a uberização das relações de trabalho, que ganha enfoque com as empresas de aplicativos, já tinham elementos presentes nas contratações dos professores eventuais pelo Estado. Ademais, nota-se que assim como ocorre nas empresas de aplicativos no Estado os indivíduos mais marginalizados também são aqueles que primeiro e mais intensamente sofrem com o aprofundamento da precarização do trabalho.

Capítulo 3 – Os professores no capitalismo de plataforma

Conforme desenvolvemos ao longo deste trabalho, a uberização do trabalho docente não se restringe tão somente às empresas de plataforma, as quais têm ganhado destaque diante da grande disseminação e visibilidade da empresa Uber recentemente. A experiência deste molde de precarização do trabalho perpassa demais formas de inserção do professor, tal quais nas escolas particulares (com forte representação no ensino à distância), bem como no próprio ensino público.

Nesse sentido, reconhece-se a presença de diversos mecanismos característicos da uberização do trabalho docente em formas anteriores de contratação, contudo, o terceiro capítulo buscará avançar sobre o modo como os professores que ofertam suas aulas por meio dos sites e aplicativos de educação (que operam com bases muito similares à Uber) são impactados.

Para construção desta análise foi disponibilizado um questionário online em diversos meios eletrônicos tendo como público alvo indivíduos (autodeclarados professores ou não) que já efetuaram cadastro para ministrar aulas em algum destes sites ou aplicativos que conectam professores com alunos. O questionário era composto por 17 questões, sendo 15 delas de caráter objetivo e duas discursivas, com uma possibilidade de resposta mais abrangente. As perguntas formuladas visavam traçar o perfil deste professor como idade, sexo, estado em que reside, nível de formação; o modo como estes sites e aplicativos se inserem na renda deste trabalhador, ao investigar se são a principal fonte de renda, se é uma fonte de renda utilizada com frequência e se a composição da renda familiar é feita exclusivamente pelo indivíduo que está utilizando estes aplicativos; e por fim, buscou-se captar a perspectiva futura dos entrevistados, se eles gostariam ou não de continuar a trabalhar desta forma.

A disseminação do questionário foi feita exclusivamente por meio de duas redes sociais: o Facebook e Whatsapp. No Facebook, o conteúdo foi publicado em diversos grupos de professores, grupos de discussão sobre assuntos diversos, em um grupo de usuários de um aplicativo específico (GetNinjas, o qual reúne diversas ocupações profissionais, não somente professores), bem como em uma publicação no perfil pessoal da formuladora da pesquisa e posteriormente compartilhada por outros indivíduos conectados a esta conta na rede social em

questão. No Whatsapp, a pesquisa foi compartilhada em diversos grupos bem como replicada a contatos que se enquadravam no recorte da pesquisa.

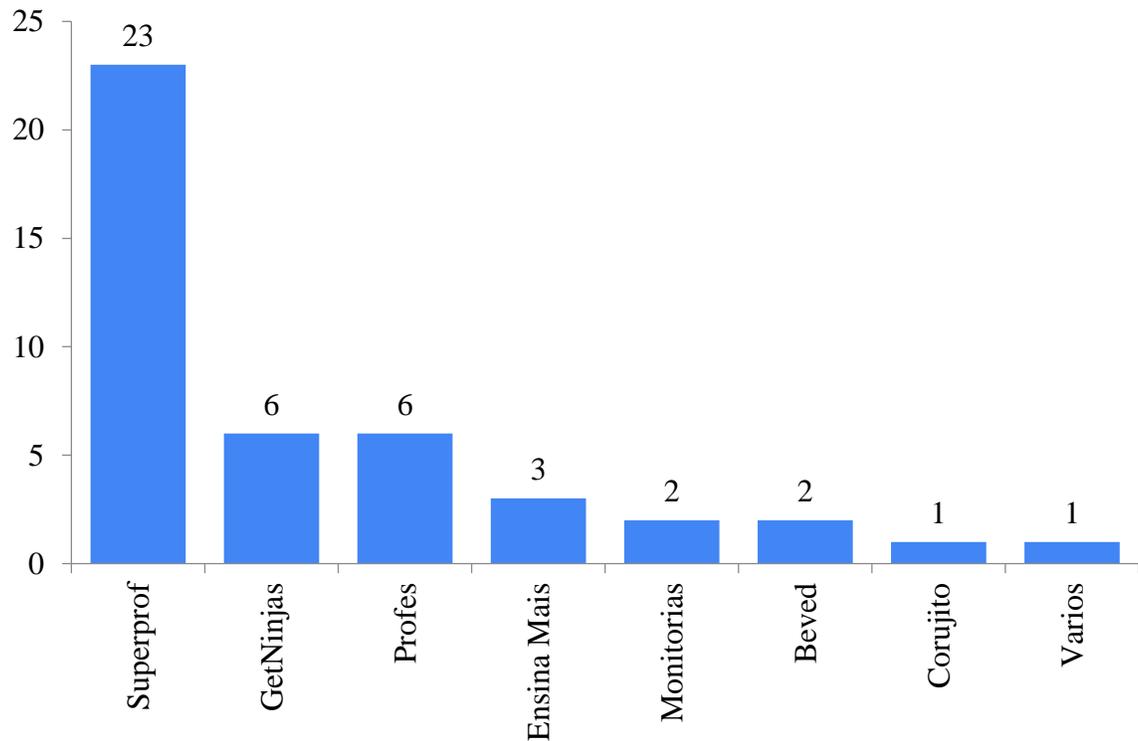
Ao todo, 38 indivíduos responderam o questionário disponível online, dos quais 10 precisaram ser retirados da amostra em função de não corresponderem ao público-alvo deste trabalho.

Diante da amostra coletada e do tamanho da população sobre a qual esta pesquisa versa, tem-se plena ciência de que os dados coletados não representam uma parcela significativa do todo, e esta jamais foi a ambição do presente trabalho. Contudo, a intenção era fornecer uma fotografia (mesmo que limitada) do perfil do professor inserido nesta forma de organização do trabalho, o modo como estes sites e aplicativos está se inserindo na composição da renda destes indivíduos e as perspectivas de permanência dos docentes neste tipo de trabalho.

Para melhor compreender os impactos sobre os trabalhadores é imperativo primeiro traçar o modo de atuação, ferramentas de controle, meios de cobrança e instrumentos de fidelização utilizados pelos principais aplicativos que realizam a conexão entre professores e alunos. Nesse sentido, buscou-se rastrear quais eram os aplicativos com maior adesão entre os professores.

O questionário revelou que o site Superprof é o mais utilizado dentro da amostra obtida: com 21 usuários marca presença em 75% dos questionários, de modo que das 28 respostas consideradas nesta pesquisa somente 05 dos usuários não faziam uso do site. Na sequência, os sites e aplicativos que mais aparecem são GetNinjas e Profes, cada qual com 06 usuários, ou cerca de 21% da amostra. Vale ressaltar que os professores poderiam assinalar mais de uma opção dentre os aplicativos por eles utilizados (tal qual foi observado na maioria das respostas), ao passo que combinar várias plataformas é um comportamento comum entre os usuários com o intuito de lhes garantir maior visibilidade e chances de garantir alunos.

Figura 8 - Número de usuários por aplicativos



Fonte: Elaboração Própria

3.1 – Os sites e aplicativos

Dado que o Superprof alcançou o registro de maior uso entre os professores entrevistados, é fundamental detalhar os mecanismos de atuação utilizados pelo site.

Na descrição de suas atividades, o Superprof descreve-se da seguinte maneira:

“Superprof é um suporte de registro e difusão online de anúncios o qual tem como objetivo único o estabelecimento de contato entre professores e alunos.

Superprof não intervém em nenhum caso durante transações financeiras.

Os anúncios são divulgados pelos professores, classificados por matérias e localizações.

Isso significa que Superprof não tem nenhuma responsabilidade, direta ou indireta, nas transações entre alunos e professores para o pagamento das aulas particulares.

Superprof, em sua qualidade de simples anunciante, não pode garantir o pagamento das prestações das aulas dos alunos ou dos professores, nem a veracidade das informações contidas na descrição dos anúncios, nem a qualificação dos professores, nem seus números de telefone” (SUPERPROF).

Essas poucas linhas, o site revela estar alinhado com as principais estratégias adotadas pela uberização das relações de trabalho. Assim como a Uber afirma não ser contratante responsável pelos motoristas que prestam serviço por meio de sua plataforma, o Superprof também se coloca na posição de mero intermediário entre professores e aluno, ou em suas próprias palavras, um simples anunciante.

Além de negarem envolvimento nas relações de trabalho estabelecidas em sua plataforma (que devem seguir às regras definidas pela empresa, conforme abordaremos na sequência), o site também se isenta de qualquer responsabilidade da idoneidade das informações disponíveis em sua plataforma, do cumprimento dos compromissos financeiros entre as partes (alunos e professores) bem como da qualidade do serviço prestado.

Para ofertarem seus serviços nos sites os professores não pagam nenhuma taxa, contudo, o anúncio deve seguir algumas regras: a quantidade de anúncios que um mesmo professor pode fazer é ilimitada, todavia deve conter um título único e ser diferente de eventuais outras publicações feitas no site; é categoricamente proibido que quaisquer informações de contato do professor estejam disponíveis tanto em seu anúncio como em seu perfil, mediante punição de banimento do site. Este mecanismo é fundamental para barrar qualquer tentativa dos usuários de burlar a intermediação do Superprof e realizar contato fora da plataforma.

A posse da informação é justamente o elemento que garante a remuneração da empresa. A monetização desta intermediação é feita pelo lado do aluno, de modo que a Superprof estabeleceu planos mensais que viabilizam o contato do aluno com os professores por R\$ 29,00. Estando cadastrado na plataforma (mesmo sem ter ainda realizado qualquer pagamento) o aluno pode entrar em contato com quantos professores desejar dentro da própria plataforma, novamente é proibido o envio de qualquer informação de contato (agora pelo lado do aluno e com punição menos severa: a mensagem será apagada), pois o plano mensal somente é cobrado quando o pedido de aula encontrar um professor disponível e os dados de contato forem enviados pela plataforma. Após a primeira aula contratada, o plano mensal do aluno passa a valer e ele tem a plataforma à sua disposição por 30 dias.

Depreende-se que o sistema de cobrança do Superprof é um elemento que favorece o maior uso entre os professores, afinal os custos sobre a informação que viabiliza o contato entre as partes ficam a encargo do aluno.

Todavia, apesar de os professores não pagarem para anunciar seus serviços na plataforma, a Superprof estabeleceu o que eles denominaram de “Plano Profissional”: um plano que garante uma posição de destaque dentro da plataforma ao longo de um ano (o que tende a alavancar as chances de solicitações de aulas) por R\$ 269,00. Nesse sentido, docentes que almejem ampliar sua exposição precisaram desembolsar uma quantia em dinheiro sem garantia de que irão efetivamente ministrar nenhuma aula.

Segundo o site, a Superprof conta com 9.517.177 professores em 27 países, com diversas matérias à disposição as quais se concentram em 05 grandes grupos: Acadêmico, Idiomas, Música, Esportes, Arte & lazer. Essa massa de trabalhadores cadastrada não enfrenta nenhum processo de seleção e validação de qualificações, de modo que o mecanismo utilizado pelo site é um velho conhecido pela Uber, a confiança na avaliação da multidão, de acordo com a descrição disponível no site: “Nossos alunos asseguram a qualidade de nossos professores” ou ainda “Superprof se baseia na confiança da comunidade”.

Adotando a mesma estratégia da Uber, a Superprof usa o sistema de reputação e a constante avaliação dos próprios usuários para criar a sensação de confiança entre os agentes. Tom Slee (2017) critica veementemente este sistema, afirmando que:

“Confiamos em estranhos nas plataformas da Economia do Compartilhamento pela mesma razão que confiamos em funcionários de um hotel ou em garçons no restaurante: porque eles estão em trabalhos precários nos quais uma queixa do consumidor pode resultar em punição. [...] Os sistemas de reputação, portanto, não resolvem o problema da confiança. No máximo, fornecem um mecanismo disciplinar que mantém os fornecedores de serviço sorrindo e sendo eficientes graças a classificações erráticas. Para quem presta serviço, são uma forma de vigilância, normalmente decretada pelos consumidores mais frequentes e bem reputados da plataforma. Para a comunidade, e para as noções que a Economia do Compartilhamento supostamente deveria estar enaltecendo, os sistemas de reputação estão nos transformando numa sociedade de caguetas, dando-nos a oportunidade de ocasionalmente denunciar outros cidadãos a uma severa e incompreensível forma de disciplinamento” (SLEE, 2017, p. 192-193).

Diante desta perspectiva, o sistema de avaliação dos profissionais fundamenta-se sobre bases poucos sólidas e não garante qualidade no serviço prestado (caracterizando-se tão somente como um sistema no qual os professores estão sempre vigiados), conforme destacado por um dos

entrevistados: “[...] o site dá poucas garantias ao aluno sobre a instrução do professor, visto que há a opção de dar aulas sem checagem de diploma e mesmo quando este é checado, acredito que não seja mostrado ao aluno” (entrevistado, 2019).

Contudo, é importante ressaltar que este não é um instrumento exclusivo da Uber e da Superprof, mas sim uma prática recorrente entre diversas empresas de plataforma.

O GetNinjas e o Profes, por exemplo também são aplicativos/sites que ancoram suas práticas sobre a avaliação da comunidade. Apesar de cada uma das plataformas possuírem suas especificidades o presente trabalho tratará brevemente sobre algumas características cruciais e específicas de cada um deles no que se referem ao gerenciamento uberizado da força de trabalho.

Quanto ao GetNinjas, uma plataforma que conta com mais de 200 tipos de serviços sendo ofertados (dos quais a oferta de aulas é uma delas), para além do discurso de empreendedorismo e de suposta liberdade garantida aos profissionais, o principal elemento de destaque que este trabalho tem intenção de ressaltar diz respeito ao modo pelo qual o aplicativo garante sua rentabilidade financeira. Ao contrário da Superprof na qual o aluno paga para ter acesso às informações de contato do professor, no GetNinjas esta responsabilidade fica o encargo do profissional.

O professor que desejar receber as informações de contato de potenciais alunos cadastrados na plataforma deve comprar moedas dentro do próprio aplicativo. Por meio deste esquema, constrói-se um ciclo no qual os professores que tiverem intensão de entrar em contato com alunos para negociar os termos do serviço a ser oferecido devem primeiramente arcar financeiramente com a informação. O cenário torna-se ainda mais delicado ao se ter ciência que outros dois profissionais cadastrados na plataforma também poderão ter acesso ao mesmo pedido de aula.

O esquema descrito acima além de fazer com que o professor precise num primeiro momento pagar para dar aula, ainda acirra a pressão sobre os ganhos destes profissionais, ao passo que ele estará concorrendo diretamente com outros dois professores que podem fazer oferta de aulas a preços mais baixos. Há nas devidas proporções, quase um esquema de leilão inverso pela aula, de modo que o profissional que ofertar seu serviço ao menor valor tem maiores chances de “vencer”.

Quanto ao terceiro aplicativo mais citado, o Profes, depreende-se que um ponto vital ao modo de funcionamento do site diz respeito ao sistema de bonificação para os professores que se mantêm mais ativos em sua plataforma. A plataforma concede pontos ao professor para cada atividade realizada dentre das suas dependências como, por exemplo: ponto de perfil, pontos por planos de assinatura, pontos para aulas realizadas, pontos de interação e pontos de avaliação dos alunos. Aliado a este sistema de pontos a plataforma ainda disponibiliza uma central de dados que fornece ao professor as informações do número de visitas ao seu perfil, o que serviria – segundo a própria plataforma – de um indicativo se o seu perfil está ou não atraente e, portanto, se ele precisa ou não dispende mais tempo no cultivo destas informações. Dentre as ações recomendadas pelo Profes para que o perfil se torne mais atrativo e com maior pedidos de aulas é a publicação e artigos dentro do site.

O sistema de pontos também é utilizado para ranquear os professores dentro da plataforma, e os professores com melhores posições são aqueles que mais aparecem no sistema de busca dentro do site, garantindo-lhes maiores chances de pedidos de aula.

Dentre os mecanismos do sistema de pontos dois deles são bastante cruciais para entender a necessidade das plataformas em conseguir tanto o engajamento dos professores como dos alunos: a pontuação por aula e por avaliação. Cada aula dada na plataforma¹⁴ garante pontos ao perfil do professor (lembrando que estes pontos são fundamentais para a melhor visibilidade dentro do site), contudo a pontuação por aula decresce quanto mais distante a aula foi dada, por exemplo: uma aula dada no último mês garante 1.000 pontos, enquanto que ao se passar dois meses da realização desta aula ela agregara 500 pontos ao perfil. A plataforma utiliza-se deste mecanismo para manter os professores ativos e cria um círculo virtuoso, pois quanto mais o professor ministra aulas, maior será sua posição de destaque e, conseqüentemente, maiores são suas chances de conseguir novos alunos (a ação contrária também gera um círculo vicioso, pois quanto menos aulas um professor ministra, menor é o destaque dado a ele no sistema de busca).

¹⁴ Um adendo importante a ser feito é que somente são pontuadas as aulas agendadas e pagas com “Crédito Profes”.

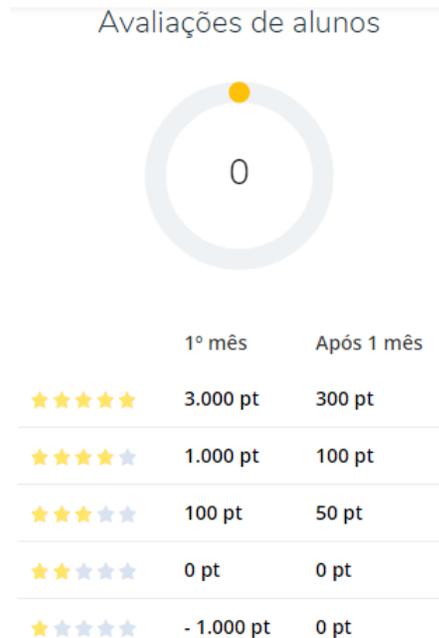
Figura 9 - Sistema de pontos segundo aulas realizadas



Fonte: Profes

Ademais, os professores também são fortemente encorajados a estimular seus alunos a realizar avaliações de suas aulas na plataforma, ao passo que esta prática também os garante pontuação e também auxilia na visibilidade de seus perfis por outros alunos. A “bonificação” das avaliações é um mecanismo que alavanca a avaliação do docente pela comunidade e cria o sentimento coletivo de que os serviços ofertados na plataforma são passíveis de confiança, conforme abordado acima.

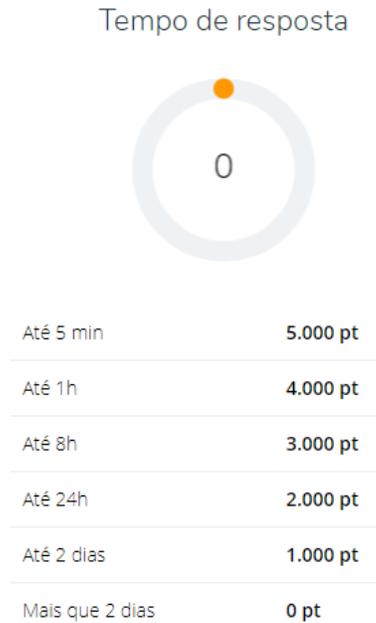
Figura 10 – Sistema de pontos segundo avaliações de alunos



Fonte: Profes

Os pontos também servem como estímulo à resposta tão rápida quanto possível dos professores às solicitações de aula recebidas. Conforme demonstrado pelo infográfico abaixo, o docente que tiver tempo de resposta em até 05 minutos recebe 5.000 pontos, enquanto que retornos em intervalo de tempo superior a 02 dias não recebem qualquer pontuação. O elemento converge com o conceito de trabalho *just in time*, ao passo que cada vez mais tenta-se colocar o professor numa posição sempre à disposição do processo de acumulação.

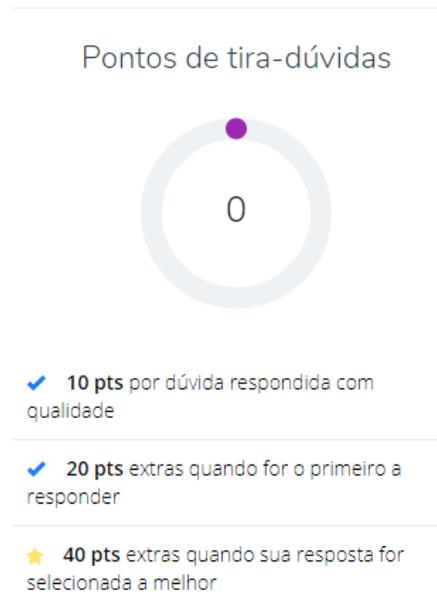
Figura 11 – Sistema de pontos segundo tempo de resposta



Fonte: Profes

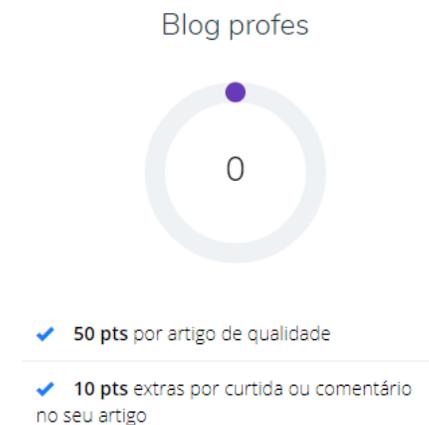
Ao conceder pontos às respostas dadas para as dúvidas pontuais deixadas pelos alunos que utilizam o site assim como para os artigos criados e publicados pelos docentes a plataforma cria instrumentos que aumentam o tempo de trabalho não pago. O tempo que o professor gasta para gerar este conteúdo não é validado monetariamente, mas tão somente mais um mecanismo utilizado para melhor ranqueamento no site.

Figura 12 – Sistema de pontos segundo dúvidas sanadas



Fonte: Profes

Figura 13 – Sistema de pontos segundo atividades no Blog profes



Fonte: Profes

Por fim, mas não menos central, o Profes disponibiliza planos especiais a serem contratados por professores que almejem mais destaque na plataforma. Além de garantirem pontos, o Plano Profissional e o Plano Premium também garantem uma série de outros benefícios exclusivos aos assinantes, tal qual a possibilidade de o próprio professor entrar em contato com os alunos (invertendo a posição passiva ao qual os professores que fazem uso do plano gratuito

ocupam), e a possibilidade de se candidatarem a aulas públicas, que são aulas abertas pelos alunos sem que nenhum professor tenha sido escolhido previamente.

Figura 14 – Planos oferecidos aos professores dentro da plataforma Profes



Fonte: Profes

Figura 15 – Benefícios inclusos em cada um dos planos disponíveis na plataforma Profes

	Básico	Profissional	Premium
Alunos podem entrar em contato direto com você pelo seu perfil ⓘ	✓	✓	✓
Respostas de Solicitações Públicas ⓘ	⊗	30 por mês	50 por mês
Bônus de Pontos Profes ⓘ	⊗	5.000 pts	10.000 pts
Cartão de visita ⓘ Solicitar	1 modelo para impressão	3 modelos para impressão	100 unid. impressas
Pode oferecer Aulas Online ⓘ	✓	✓	✓
Pode utilizar a agenda profes ⓘ	✓	✓	✓
Acesso ao "Curso de Capacitação profes" ⓘ	⊗	✓	✓
Selo profes ⓘ	⊗	azul	dourado
Entrar em contato com quem visitou seu perfil ⓘ	⊗	⊗	✓
Atendimento personalizado ⓘ	⊗	⊗	✓
Consultoria de perfil ⓘ	⊗	⊗	✓
Acesso à lista de exercícios ⓘ	⊗	⊗	✓
	Selecionar	Selecionar	Selecionar
	R\$ 0	R\$ 36,90	R\$ 59,90

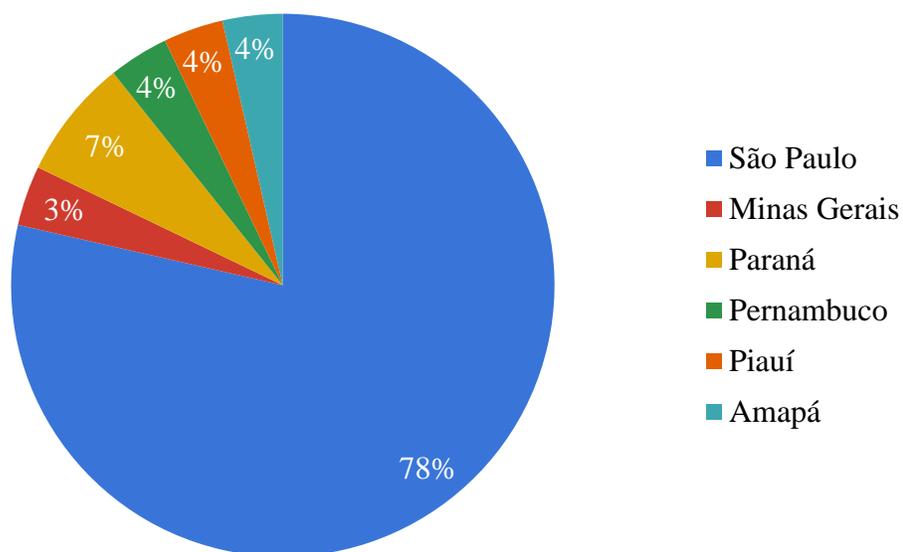
Fonte: Profes

3.2 – Os professores

Como descrito anteriormente, esta seção trará os resultados da pesquisa de campo com os professores que utilizam estes sites e aplicativos (as empresas de plataforma) para encontrar alunos, com o intuito de identificar quem é este professor, como os aplicativos se inserem na composição de sua renda e as perspectivas de permanência ou não nas plataformas.

Primeiramente, analisando a disposição geográfica dos professores que responderam a pesquisa verifica-se que a grande maioria reside no Estado de São Paulo (78%, ou 22 dos entrevistados), seguido por Paraná (7% ou 2 dos entrevistados), Amapá, Minas Gerais, Pernambuco e Piauí (cada um com 3,6% ou 1 entrevistado). Tem-se ciência que a amostra não fornece um retrato significativo da população ao qual ela representa, mas elucida a vasta dispersão geográfica alcançada pelas empresas de plataforma e, principalmente, retrata onde se encontra o professor atingido pela presente pesquisa.

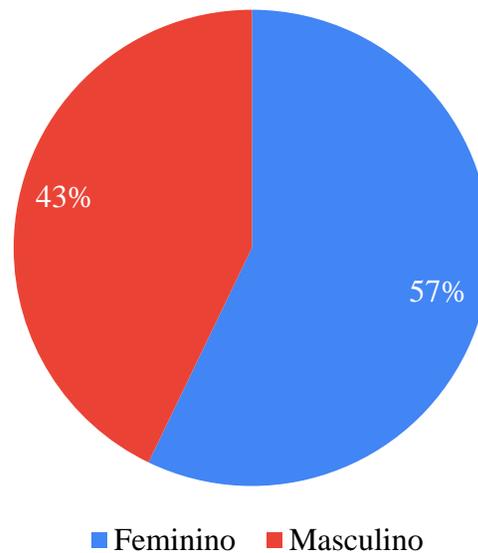
Figura 16 – Total de professores de plataforma segundo estado em que reside



Fonte: Elaboração Própria

No tocante a gênero, verifica-se uma divisão relativamente equitativa entre homens e mulheres entre os professores de plataforma, mas com um sutil predomínio do sexo feminino, de modo que das 28 entrevistas coletadas, 16 correspondiam a profissionais do sexo feminino e 12 do sexo masculino.

Figura 17 – Total de professores de plataforma segundo gênero

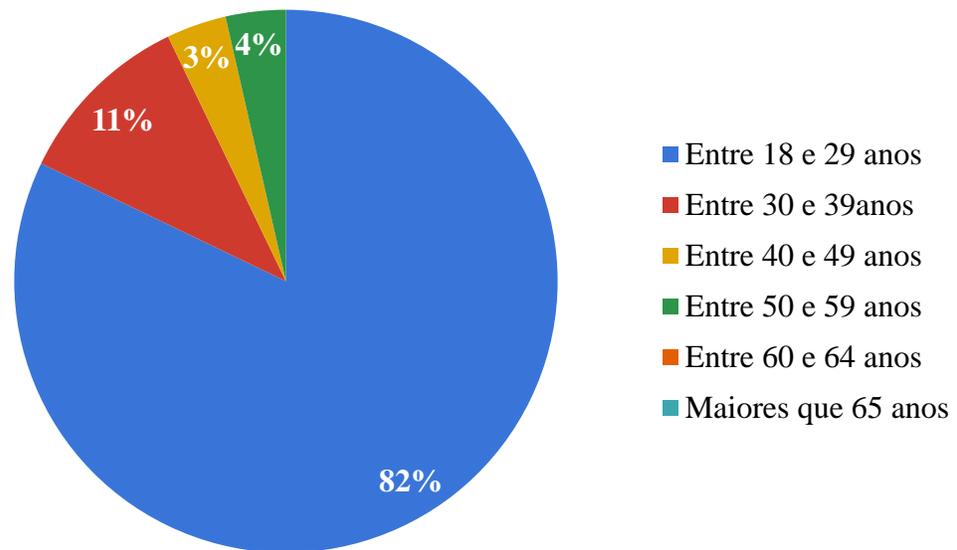


Fonte: Elaboração Própria

Quanto à divisão por faixa etária, mais de 80% dos entrevistados tem entre 18 e 29 anos sinalizando que os mais jovens são os indivíduos mais sujeitos a adentrarem nos moldes da uberização da educação. Esse elemento pode ser fruto de dois fatores principais: a maior adesão por esta parcela da população das ferramentas tecnológicas, mas também (e o ponto central ao qual se atenta o presente trabalho) reflete à maior vulnerabilidade deste grupo de cidadãos às formas mais precárias de trabalho, dado que possuem menor tempo de experiência profissional.

Apesar dos professores mais jovens representarem a maior parcela dos indivíduos, há indícios de que os profissionais mais não estão alheios a esta tendência.

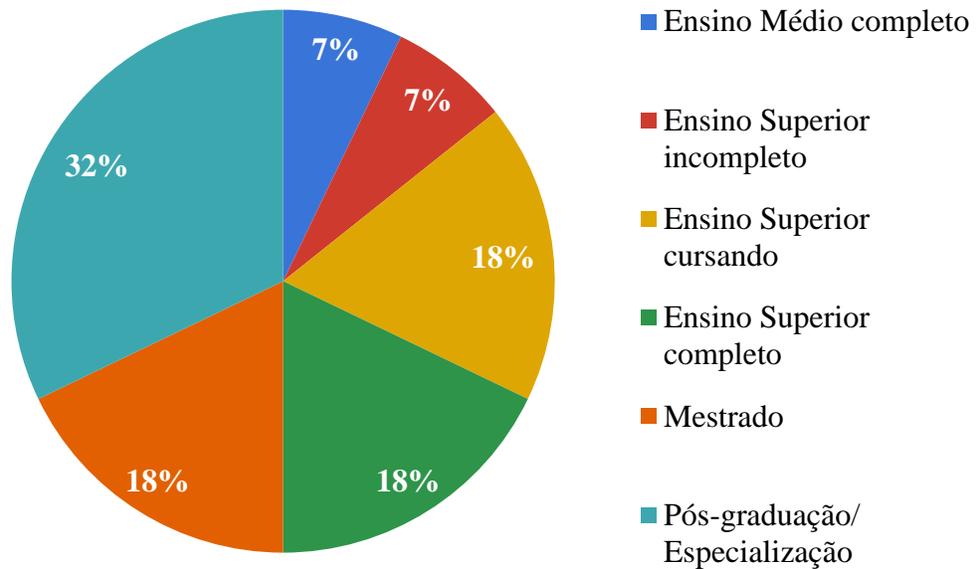
Figura 18 – Total de professores de plataforma segundo faixa etária



Fonte: Elaboração Própria

Todavia, apesar serem os professores mais jovens os que indicam maior adesão às empresas de plataforma, quando se debruça sobre as informações de escolaridade dos docentes verifica-se que 50% dos entrevistados possuíam ou mestrado ou pós-graduação ou alguma especialização indicando que este mercado também tem absorvido uma porção mais qualificada da população. Destaca-se também que a composição dos outros 50% era dividida da seguinte maneira: 18% possuem graduação, 18% estão cursando o ensino superior, 7% possuem o ensino superior incompleto e 7% concluíram o ensino médio e nenhum entrevistado possuía escolaridade inferior ao ensino médio.

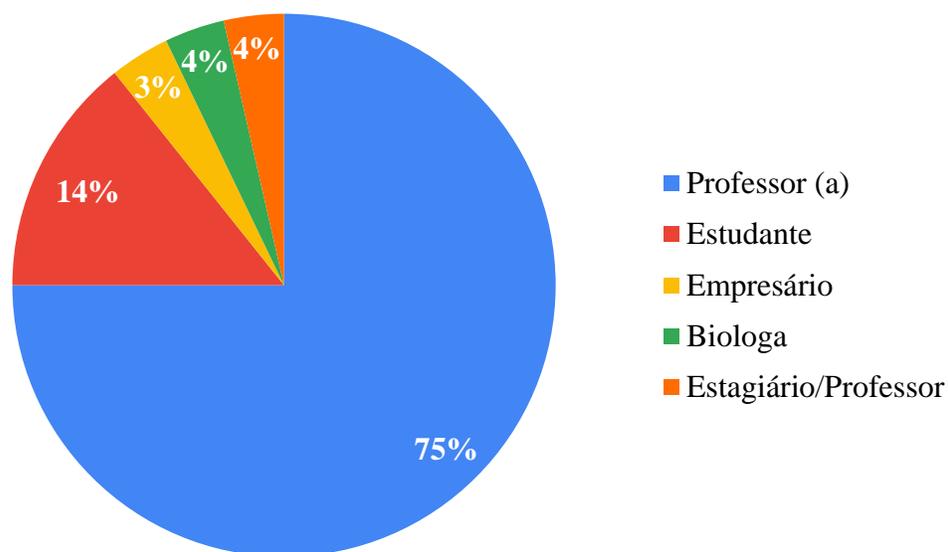
Figura 19 – Total de professores de plataforma segundo escolaridade



Fonte: Elaboração Própria

Referente à profissão dos indivíduos que dão aula nas empresas de plataforma, mais de dois terços dos entrevistados se autodeclararam como professores, contudo, é interessante notar que 21% dos entrevistados não se reconhecem como professores, apesar de darem aulas. Pode-se depreender que a parcela da população que dá aula, mas não enxerga na atividade sua própria ocupação encontra nas empresas de plataforma educacionais uma possibilidade de fazerem um bico a fim de complementar a renda.

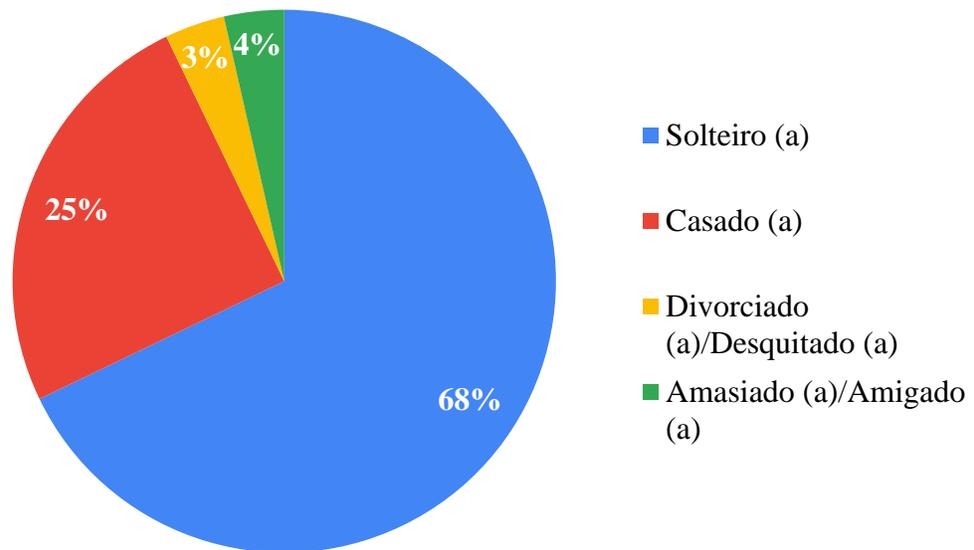
Figura 20 – Total de professores de plataforma segundo profissão declarada



Fonte: Elaboração Própria

A composição familiar dos professores entrevistados é majoritariamente de solteiros (as) com 68%, enquanto que casados, divorciados e amasiados apresentam, respectivamente, 25%, 3,6% e 3,6% do todo.

Figura 21 – Total de professores de plataforma segundo estado civil

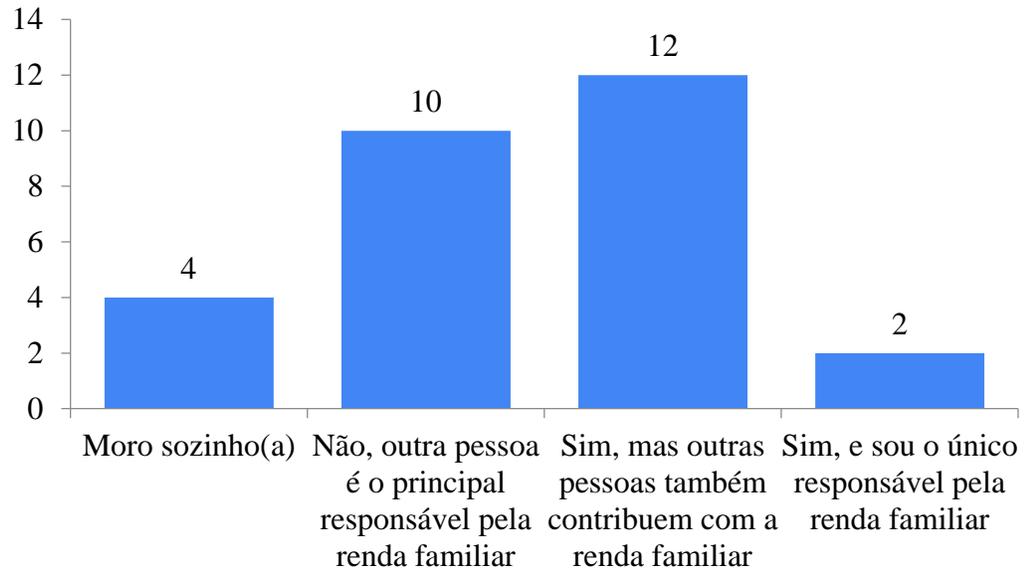


Fonte: Elaboração Própria

Ao se analisar o papel financeiro na composição da renda familiar percebe-se que grande parte dos indivíduos ocupa posição central, ao passo que 50% dos entrevistados ou são os principais responsáveis pelos ganhos familiares ou ainda o único membro a contribuir financeiramente. Neste momento é importante ressaltar que nenhum dos dois entrevistados que declararam ser o único responsável pela renda familiar utilizam os aplicativos como a principal fonte de renda, o que auxilia a validar a hipótese de que no setor da educação estes aplicativos não garantem ao professor estabilidade suficiente para basearem seus ganhos somente nesta forma de organização do trabalho¹⁵.

¹⁵ A tendência que se observa com os motoristas da Uber, que ao se encontrarem em condição de fragilidade financeira - tal qual o desemprego - conseguem embasar seus ganhos somente na atuação profissional no aplicativo de transporte parece não encontrar espelho no setor da educação.

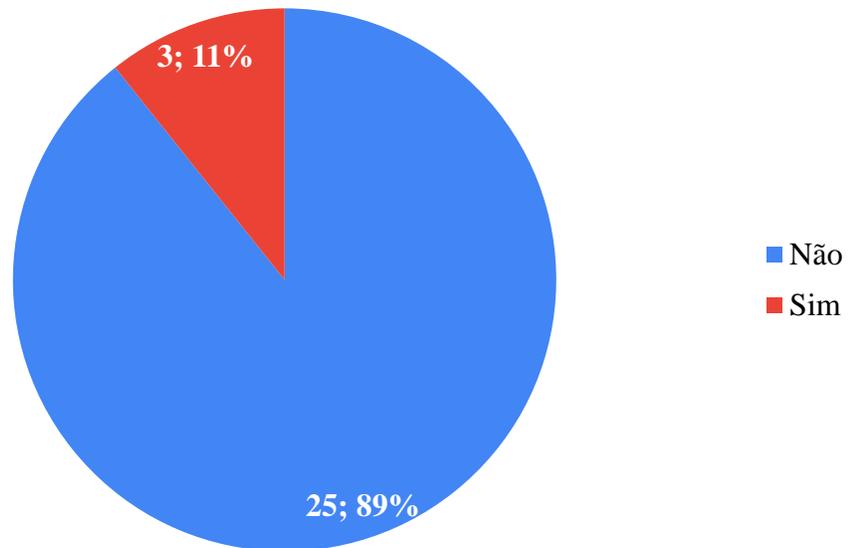
Figura 22 – Total de professores de plataforma segundo papel na renda familiar



Fonte: Elaboração Própria

Constatou-se que cerca de 10% dos indivíduos utilizavam as plataformas como principal fonte de renda, contudo é interessante notar que das 03 pessoas que responderam afirmativamente à pergunta, 02 duas trabalham em média 20 horas ou menos por semana.

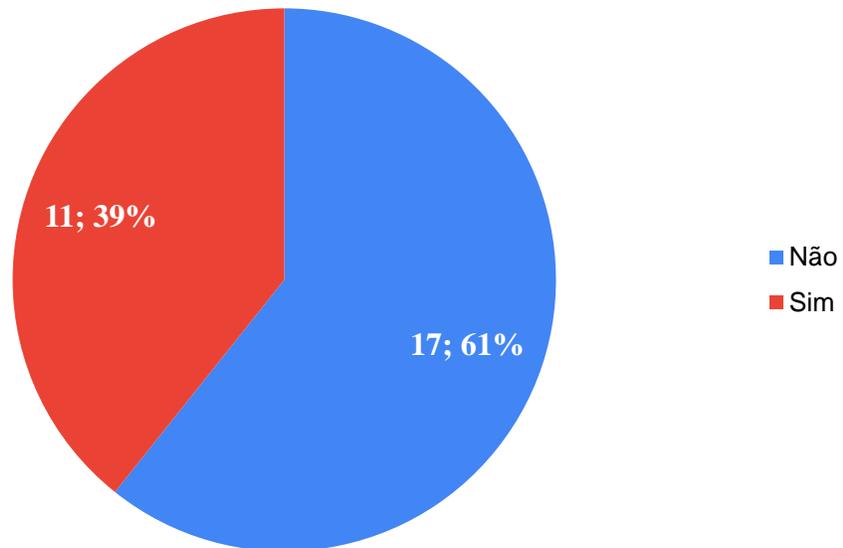
Figura 23 – Percentual dos professores que utilizam as empresas de plataforma como principal fonte de renda



Fonte: Elaboração Própria

No entanto, apesar de não ser o elemento central da composição da renda dos professores que a utilizam, as plataformas são frequentemente utilizadas para aumentar a renda de aproximadamente 40% dos entrevistados. Em resposta ao questionário, um dos professores elucida o cenário no qual as empresas de plataforma são utilizadas pelos trabalhadores como um meio de realizar bicos como parte de seu processo de reprodução: *“No meu caso o Superprof é uma ferramenta bastante conveniente, visto que dar aulas não é minha principal atividade e a plataforma abre a possibilidade de encontrar alunos sem que seja necessário um grande dispêndio de tempo”* (entrevistado, 2019).

Figura 24 – Percentual dos professores que utilizam as empresas de plataforma com frequência



Fonte: Elaboração Própria

No tocante ao tempo de trabalho médio semanal, verifica-se uma ampla variedade nos dados obtidos na pesquisa. Entende-se que tal comportamento é fruto tanto da diversificação dos profissionais (dado que o grupo que respondeu ao questionário era composto por professores, estudantes, bióloga, empresário e uma estagiário/professor), assim como do fato dos aplicativos de plataforma não serem a principal fonte de renda da grande maioria dos pesquisados, o que dificulta a leitura do impacto do trabalho nas plataformas sobre a jornada de trabalho.

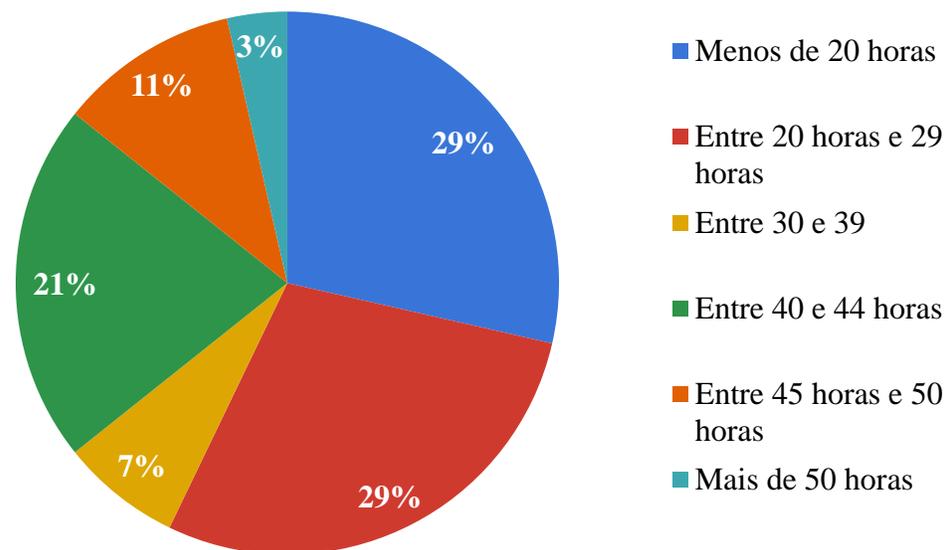
Contudo, tomando como base os dados divulgados pelo INEP em 2017 (referentes ao ano de 2014) – frutos do mapeamento cruzado do Cens Escolar e da RAIS, cujas estatísticas apontavam que os professores do ensino público trabalhavam em média 30,9 horas semanais e os docentes que atuavam na iniciativa privada 30,2 horas semanais, pode-se fazer alguns paralelos com os dados obtidos na pesquisa.

Deste modo, sabendo-se que tanto a média de horas trabalhadas na semana no ensino público e privado superam as 30 horas semanais verifica-se que cerca de 57% dos professores entrevistados trabalhavam menos que o período indicado (29% ou 8 entrevistado trabalhavam menos de 20 horas na semana, enquanto que outros 29% trabalhavam entre 20 e 29 horas semanais). Nesse sentido, depreende-se que o ingresso no capitalismo de plataforma não atua

necessariamente na extensão da jornada de trabalho dos professores, por vezes, tal qual sinaliza a pesquisa de campo, estes profissionais têm suas jornadas reduzidas.

Um das hipóteses para este comportamento diz respeito às incertezas quanto à disponibilidade de aulas a ser ministrada por intermédio das plataformas. A menor procura por aulas se comparada com a ampla disponibilidade de professores cadastrados pode refletir que no campo educacional as empresas de plataforma ainda não tiveram tanto êxito em criar um novo mercado, tal qual a Uber o fez no ramo do transporte. Utilizando os dados disponibilizados pela Superprof como exemplo desta discrepância, a plataforma informa que os professores cadastrados somam 9.603.101 membros, enquanto que em todo o mês de outubro de 2019 25.752 pedidos de aulas foram feitos dentro da plataforma, sinalizando descompasso entre as duas pontas desta conexão, alunos e professores.

Figura 25 – Total de professores de plataforma segundo horas médias trabalhadas por semana

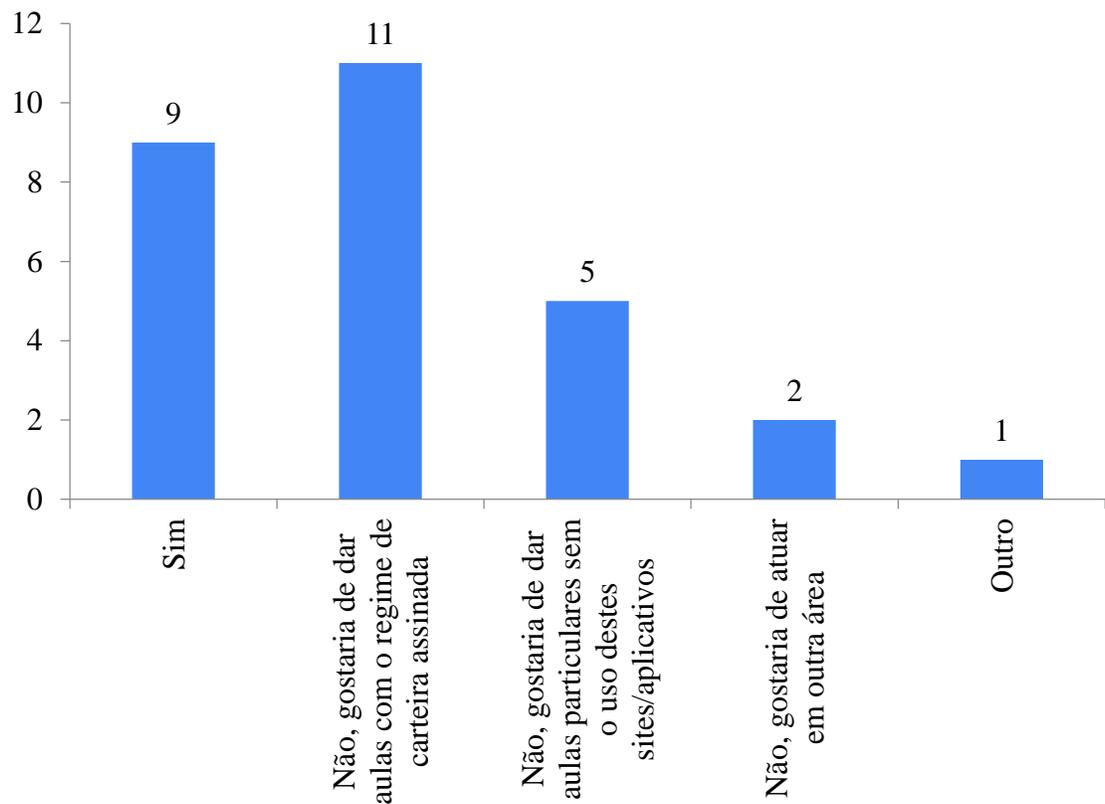


Fonte: Elaboração Própria

Por fim, a pesquisa de campo buscou levantar se os professores inseridos no capitalismo de plataforma desejavam a curto e médio prazo continuar a trabalhar usando as plataformas educacionais. Dos entrevistados, 32% (ou 09 indivíduos) afirmaram que sim, desejam continuar trabalhando com estes sites/aplicativos; 18% (ou 05 indivíduos) disseram que desejam atuar como autônomos dando aulas particulares sem precisar fazer uso destas ferramentas; 39% (ou 11

indivíduos) declararam que gostaria de trabalhar sob o regime de carteira assinada, sem o uso das empresas de plataformas; 07% desejam trabalhar em uma área diferente, que não a docência; e um entrevistado afirmou que “*não [gostaria de continua a trabalhar utilizando as empresas de plataforma], gostaria de dar aula com carteira assinada e ganhar um valor justo, sem necessitar complementar renda com esses apps*” (entrevistado, 2019).

Figura 26 – Respostas dadas à pergunta: “A curto e médio prazo, você deseja continuar trabalhando com estes sites/aplicativos?”



Fonte: Elaboração Própria

Diante dos anseios expressos pelos entrevistados, percebe-se que mesmo diante do fomento midiático (tanto por parte das empresas privadas como do próprio Estado brasileiro) em torno da construção e exaltação da figura do empreendedor, os professores que já se submeteram a este modelo de organização do trabalho não gostariam de continuar a depender das plataformas como meio de garantir sua reprodução.

Considerações Finais

O presente trabalho teve como objetivo central traçar o modo como o padrão uberizado de organização do trabalho afeta os docentes no Brasil.

O avanço da ideologia neoliberal dentro do Estado brasileiro teve papel fundamental em todo este processo. O alinhamento a este ideário é um dos pilares que fundamentam o diagnóstico da crise pela qual o país passou nos anos 1980 (que seria uma crise fiscal provocada pelo tamanho excessivo do Estado) e, portanto, para os remédios recomendados para o cenário: necessidade do Estado ceder espaço à iniciativa privada em diversos campos da economia.

Nesse sentido, ao não estar isenta do movimento geral da economia brasileira e mundial, cresce a lógica de funcionamento mercantil sobre o campo da educação. Com o espaço deixado pelo Estado nacional, há avanço da iniciativa privada na composição da oferta educacional no país, a qual se reflete em um maior número de instituições privadas de ensino e quantidades de vagas ofertadas nesta rede de ensino.

O ensino a distancia cresce concomitante a este processo e é responsável pelo aprofundamento da precarização docente. As EaD tem entre os seus mecanismos de ampliação da acumulação capitalista a investida sobre o apagamento da figura do professor, transfigurando-o na imagem de tutor (posição com menores rendimentos e disponibilidade de direitos). Ademais, este modo de organização educacional também cria a figura do professor conteudista, o qual é caracteristicamente um docente com maiores qualificações profissionais porém é compelido a se submeter a uma relação de trabalho que não possui qualquer vínculo empregatício com a instituição de ensino ao gerar conteúdos de ampla reprodução que configuram demandas pontuais e esporádicas.

Contudo, a inserção da lógica gerencial da educação não ocorre somente no setor privado. Esta é uma prática que perpassa o ensino público e as relações de trabalho entre professores e Estado. Esta condição se expressa na grande parcela dos docentes a serviço do estado que ocupam posições de professores eventuais - docentes que não possuem garantias de jornada a ser cumprida, tampouco de rendimentos, ao passo que se mantém a disposição para dar aula no serviço público em situações de ausência dos professores contratados pelo regime estatutário.

Deste modo, percebe-se que elementos fundamentais da organização do trabalho uberizado já estavam presentes em formas anteriores organização. Assim, ao se instalar dentro da realidade brasileira a exploração do trabalho uberizado se apropria (e expande) de diversas práticas já existentes, além de ela mesmo inaugurar mecanismos próprios tais quais como completo apagamento da figura do trabalhador; eliminação de tempo de não trabalho; criação de mecanismos para aumentar o trabalho não pago; vigilância constantes dos profissionais feitas pelos próprios usuários; e criação de mecanismos que possibilitem ao trabalhador estar sempre à pronta disposição e na exata medida da necessidade das empresas.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra, 19 fev. 2017. Disponível em <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

_____. (2014). **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo, SP: FAPESP.

_____. (2019). **Uberización: De la iniciativa empresarial a la autogestión subordinada (texto en portugués)**. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, v. 18, n. 3.

AJUDA MEI. Disponível em: < <https://ajudamei.com/blog/sou-motorista-da-uber-posso-me-formalizar-como-mei/>>. Acesso em 23 nov. 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz. ESTADO, REGULAÇÃO E CRISE. Práxis Interdisciplinar, v. 1, n. 1, 2013.

ANGELICO, Diego Garcia; LUCCHESI, Alexandre. **A década perdida: da restrição externa ao declínio do nacional desenvolvimentismo brasileiro**. Cadernos do Desenvolvimento, v. 12, n. 21, p. 71-97, 2017.

ANTUNES, André. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores** [Entrevista com Marcio Pochamnn]. EPSJV/Fiocruz, Rio de Janeiro, RJ, 28/11/2016. Disponível em <<http://www.epsjv.fiocruz.br/>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**, v. 7, 1995.

_____. (2006). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo.

BASSO, P. (2018). **Tempos modernos, jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI** (P. Villen, trad.). Campinas, SP: UNICAMP.

BIAVASCHI, Magda B., ZANELLA, E. B. D. O., FERREIRA, José Otávio de Souza. **As transformações do mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. LTr, 2006.

COLBARI, A. L. **Do autoemprego ao microempreendedorismo individual: desafios conceituais e empíricos**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v. 4, n.1, p. 165-189, 2015.

DA SILVA, Amanda Moreira. **A uberização do trabalho docente no brasil: uma tendência de precarização no século xxi**. Revista Trabalho Necessário, v. 17, n. 34, p. 229-251.

_____. **Dimensões da precarização do trabalho docente no século xxi: o precariado professoral e o professorado estável-formal sob a lógica privatista empresarial nas redes**

públicas brasileiras. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

DO ESTADO, Câmara da Reforma. **Plano diretor da reforma do aparelho do Estado.** Brasília: Mare, 1995.

EXAME ABRIL. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/pme/motoristas-de-99-cabify-e-uber-agora-podem-se-registrar-como-mei/>>. Acesso em 23 nov. 2019.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho.** Revista Marx e o Marxismo n.5.8, p. 45-67, 2017.

GALVÃO, Andreia et al. **Dossiê reforma trabalhista.** Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit). Unicamp. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_final> acesso em: 10 nov. 2018.

GUIA DO MICROEMPREENDEDOR. Disponível em: <[http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/guia_do_microempreendedor_\(2\).pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/guia_do_microempreendedor_(2).pdf)>. Acesso em 23 nov. 2019.

HIRATA, Helena S. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho.** Revista Tecnologia e Sociedade – v.6, n.11, p.1-7, 2010.

HUWS, U. (2017). **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real.** Campinas, SP: Editora da Unicamp.

LIPIETZ, Alain; SLATER, Malcolm. **Towards a new economic order: postfordism, ecology and democracy.** Cambridge: Polity Press, 1992.

MACHADO, Ricardo. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia** [Entrevista com Ludmila Costek Abílio]. Revista IHU Online, São Leopoldo, RS, n.503, ano XVII, p. 20-27, 24/04/2017. Disponível em <<http://www.ihuonline.unisinos.br/edicao/503>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

MENDES, Valdelaine. **O tutor no ensino a distância: uma forma de precarização do trabalho docente?** Revista de Educação Pública, v. 22, n.51, p.855-877, 2013.

NEVES, Inajara SV; FIDALGO, Fernando SR. **Docência e condições de trabalho na educação à distância.** Simpósio Internacional de Educação à Distância & Encontro de pesquisadores em educação à distância, 2016.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo.** 2ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIOLLI, Evaldo; SOUSA, Andrea Luciana Harada. **Mercantilização do ensino superior e precarização do trabalho docente: o caso da educação a distância.**

POCHMANN, Marcio. **A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores.** Cadernos do CEAS, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

PORTAL DO EMPREENDEDOR-MEI. Disponível em: < <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes/o-microempreendedor-individual-mei>> Acesso em 23 nov. 2019.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia.** Editora Best Seller, 1999.

SHIROMA, Eneida Oto et al. **Mudança tecnológica, qualificação e políticas de gestão: a educação da força de trabalho no modelo japonês.** 1993.

SLEE, Tom. **A uberização: A nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo, Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Marcelo Medeiros Coelho de. **A transposição de teorias sobre a institucionalização do welfare state para o caso dos países subdesenvolvidos.** 1999.

SUPERPROF. Quem Somos. Disponível em: < <https://www.superprof.com.br/quem-somos.html>>. Acesso em 23 nov. 2019.

TAYLOR, F. W. (1985, c1971). **Princípios de administração científica** (7. ed.). São Paulo, SP: Atlas.

VENCO, Selma. **Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?.** Cadernos de Saúde Pública, v. 35, p. e00207317, 2019.

VENCO, Selma. **Situação de quasi-uberização dos docentes paulistas?.** Revista da ABET, v. 17, n. 1

Apêndice 1:**QUESTIONÁRIO INDIVIDUAL PARA PESQUISA DE CAMPO**

Mensagem inicial do questionário online:

Pesquisa de Monografia - Uberização da educação

A presente pesquisa compõe o trabalho de monografia "A uberização e seus impactos na jornada de trabalho no setor da educação".

O projeto tem como objetivo fazer uma análise da jornada de trabalho dos professores que ofertam aulas em sites e aplicativos que os conectam com alunos. Sua resposta é muito importante!

* Só responda o questionário se você já ofereceu/deu aula por meio deste tipo de site ou aplicativo.

** As informações deixadas aqui somente serão usadas com o cunho de pesquisa

Perguntas:

Sexo:

- Feminino
 Masculino
 Outro_____

Idade:

- Menor que 18 anos
 Entre 18 e 29 anos
 Entre 30 e 39anos
 Entre 40 e 49 anos
 Entre 50 e 59 anos
 entre 60 e 64 anos
 Maiores que 65 anos

Profissão: _____

Em qual estado você mora?

- Acre
 Alagoas
 Amapá

- Amazonas
- Bahia
- Ceará
- Distrito Federal
- Espírito Santo
- Goiás
- Maranhão
- Mato Grosso
- Mato Grosso do Sul
- Minas Gerais
- Pará
- Paraíba
- Paraná
- Pernambuco
- Piauí
- Rio de Janeiro
- Rio Grande do Norte
- Rio Grande do Sul
- Rondônia
- Roraima
- Santa Catarina
- São Paulo
- Sergipe
- Tocantins

Estado Civil

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Viúvo (a)
- Divorciado/Desquitado (a)
- Outro_____

Você é o(a) principal responsável financeiro pela sua residência?

- Sim, mas outras pessoas também contribuem com a renda familiar
- Sim, e sou o único responsável pela renda familiar
- Não, outra pessoa é o principal responsável pela renda familiar
- Moro sozinho(a) *assinale está resposta caso você more com colegas, a exemplo de republicas
- Outro_____

Qual seu nível de formação?

- Ensino Fundamental incompleto/cursando
- Ensino Fundamental completo

- Ensino Médio incompleto/cursando
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior cursando
- Ensino Superior completo
- Pós Graduação/Especialização
- Mestrado
- Doutorado/Pós Doutorado

Você é formado em licenciatura ou pedagogia? *Caso esteja cursando, assinale sim.

- Sim
- Não

Quando você começou a utilizar esses sites/aplicativos aproximadamente?

- Em 2012 ou antes
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019

Você utiliza estes sites/aplicativos como fonte de renda com frequência?

- Sim
- Não

Você utiliza os sites/aplicativos como sua principal fonte de renda?

- Sim
- Não, dou aulas particulares como autônomo e utilizo esses sites/aplicativo para aumentar a renda
- Não, dou aulas em escolas e utilizo esses sites/aplicativo para aumentar a renda
- Não, dar aula não é minha principal fonte de renda mas utilizo esses sites/aplicativo para aumentá-la

Considerando todas as suas ocupações, quantas horas por semana você trabalha em média?

(insira em sua estimativa o tempo gasto com preparação de aula)

- Menos de 20 horas
- Entre 20 horas e 29 horas
- Entre 30 e 39
- Entre 40 e 44 horas
- Entre 45 horas e 50 horas
- Mais de 50 horas

Como você avalia o tempo gasto com o gerenciamento de novos alunos? (avalie aqui o tempo de negociação com o aluno, tempo gasto para manter seu perfil atualizado, e outros fatores que julgar importante)

- Pouco tempo
- Razoável
- Muito tempo

Quais sites/aplicativos de aula você utiliza?

- Beved
- Corujito
- Ensina Mais
- GetNinjas
- Profes
- Superprof
- Udemey
- Outros

Qual o meio de cobrança do site/aplicativo que você utiliza? * Se você utiliza mais de um aplicativo, assinalar o método do aplicativo que você utiliza com maior frequência

- O site/aplicativo fica com um percentual do valor cobrado pela hora/aula
- O site/aplicativo paga um valor fixo pela hora/aula
- Eu pago um valor para ter acesso aos pedidos de aula
- Outro _____

Você define o valor das suas aulas?

- Sim
- Não

A curto e médio prazo, você deseja continuar trabalhando com estes sites/aplicativos?

- Sim
- Não, gostaria de dar aulas com o regime de carteira assinada
- Não, gostaria de dar aulas particulares sem o uso destes sites/aplicativos
- Não, gostaria de atuar em outra área
- Outros

Espaço aberto para caso você queira deixar algum comentário

Se você tiver disponibilidade para participar de uma pesquisa qualitativa, deixe seu e-mail abaixo.
