



PBPC
ISSN 2674-9432



Qualis A3
CAPES 2021-2024



DOI - Crossref

Latindex



Indexado no
Acadêmico

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES) PRIVADA

Samuel Silva Santos¹ e Ana Elizabeth Santos Alves²



<https://doi.org/10.36557/2674-9432.2026v5n3p1450-14379>

Artigo recebido em 19 de Março e publicado em 19 de Maio de 2026

ARTIGO ORIGINAL

RESUMO

O trabalho docente no século XXI vêm se transformando pela introdução de tecnologias, o que, por um lado, gera avanços significativos nas práticas de ensino-aprendizagem, mas também, contribui fortemente para a crescente individualização e precarização das relações de trabalho. Nessa pesquisa, correlacionar-se-á a precarização e as novas formas de gestão do trabalho, objetivando analisar o fenômeno em uma IES privada, examinando suas implicações no ensino superior privado. Por meio da pesquisa bibliográfica e empírica, este artigo buscará compreender a seguinte questão de pesquisa: se as novas formas de organização da gestão do trabalho configuram-se como modalidades de trabalhos “precarizados”?

Palavras-chave: Docência. Precarização. Trabalho. Polivalência.

ABSTRACT

Teaching work in the 21st century has been transformed by the introduction of technologies, which, on the one hand, generates significant advances in teaching-learning practices, but also strongly contributes to the growing individualization and precariousness of work relationships. In this research, precariousness and new forms of work management will be correlated, aiming to analyze the phenomenon in a private IES, examining its implications for private higher education. Through bibliographical and empirical research, this article will seek to understand the following research question: whether the new forms of organizing work management are configured as “precarious” types of work?

Keywords: Teaching. Precariousness. Work. Versatility.

Instituição afiliada – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Autor correspondente: ¹ Mestrando em Memória pelo Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade. E-mail: samuel.santos1@outlook.com

² Professora Pós-Doutora pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e orientadora no Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade. E-mail: ana_alves183@hotmail.com.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objeto de estudo a precarização do trabalho docente em uma instituição de ensino superior privado na cidade de Vitória da Conquista, BA, uma vez que estudos atuais mostram a crescente integração de tecnologias da informação e comunicação no campo educacional, o que geram profundas transformações no mundo do trabalho docente (ANTUNES, 2018, p. 11). Essa realidade requer análises aprofundadas, especialmente para compreender a problemática se as novas modalidades de trabalho baseadas em tecnologias e em formas de gestão flexibilizadas já não se configuram como sendo um trabalho precarizado, considerando a polivalência para execução de variadas atividades, além da intensificação daquelas já existentes.

É importante compreender as transformações nas condições de trabalho docente no ensino superior privado diante dos avanços tecnológicos e como remodelam as formas de gestão e organização do trabalho.

A perspectiva adotada nesse artigo leva em consideração uma nova economia digital que está muito próxima de se tornar uma modelo hegemônico, em que cidades tem que ser inteligentes, empresas disruptivas e a sociedade que trabalha precisa aprender a ser flexível, ou pelo menos é isso que é pregado e amplamente massificado pelo mercado (SRNICEK, 2018, p. 13).

Assim, essa economia digital atravessa diametralmente até mesmo os modelos de negócios mais tradicionais, incluindo setores da indústria transformadora, mineração, serviços, e tantas outras, representando muito mais do que uma simples análise setorial por área de aplicabilidade, mas, em verdade, traduzindo-se como sendo a suposta luz do crescimento econômico e modernidade de mercados que em um passado não muito distante estavam considerados ultrapassados (SRNICEK, 2018, p. 12).

Importante ainda frisar que o presente artigo é parte de uma pesquisa de mestrado que, cujo objetivo central é investigar as mudanças nas formas de organização do trabalho docente da rede de ensino privada, considerando que o processo de reestruturação produtiva promove a precarização e, conseqüentemente, a perda de direitos trabalhistas.

2 METODOLOGIA

No que diz respeito aos referenciais teóricos-metodológicos, utilizou-se bibliografias do materialismo histórico-dialético para explicar os conceitos de trabalho, direito do trabalho e “precarização do trabalho docente”.

Soma-se à revisão bibliográfica uma abordagem de pesquisa exploratória, no intuito de identificar a realidade vivida por docentes que atuam em uma rede particular de ensino superior de Vitória da Conquista/Ba, considerando fatores como experiência, formação acadêmica e contexto socioeconômico. Assim, a pesquisa possui caráter iminentemente qualitativo. Também, como procedimentos de pesquisa consultou-se o contrato firmado com um desses profissionais, dados governamentais do IBGE, além de entrevistas semiestruturadas com cinco docentes para compreender os avanços tecnológicos na seara educacional e se eles influenciam o trabalho docente da rede privada no que se refere à precarização.

As análises documentais e da pesquisa qualitativa e exploratória permitiram a confirmação dos impactos causados pela “precarização” no segmento da educação do município, e assim permitiu identificar o nível em que a docência se encontra afetada pelo fenômeno.

A coleta de dados foi realizada em três etapas. Na primeira delas, houve o planejamento da coleta com base nos objetivos pretendidos, a escolha do método a ser adotado, o desenvolvimento do instrumento de pesquisa a ser aplicado, qual seja, roteiro de entrevista semiestruturada, e a definição da amostragem intencional, um dos cursos mais antigos (18 anos) em uma instituição com grande tempo em atividade no município (25 anos). Na segunda etapa, os instrumentos de coleta foram aplicados em campo, seguindo o que havia sido previsto no cronograma estabelecido no planejamento da fase anterior. E, por fim, a terceira etapa compreendeu a organização e armazenamento dos dados, além de sua análise com aplicação dos resultados no decorrer dos capítulos.

O primeiro contato com a Instituição de Ensino Superior privada de Vitória da Conquista ocorreu por meio do coordenador do colegiado de um tradicional curso de uma instituição privada no município de Vitória da Conquista/BA, obtendo sua autorização para a pesquisa, em atendimento à alínea "h" do ponto 3.3, e do item 17

do ponto 3.4.1, ambos do título 3, da Norma Operacional CNS nº 001/2013.

Após o envio da documentação exigida pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), e a respectiva aprovação do projeto, registrado pelo Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº. 81793324.7.0000.0055, através do parecer consubstanciado nº. 7.046.414, se iniciou de fato a segunda etapa da pesquisa mencionada.

O público alvo escolhido e alcançado foi de cinco profissionais, dois homens e três mulheres, sendo que o máximo seria de até dez docentes. Os docentes selecionados para a entrevista foram oriundos de apenas um colegiado dessa instituição, sendo o critério de inclusão/exclusão o requisito de ter contrato ativo com ela, além de experiência docente no intervalo de pelo menos 1 a 10 anos, sendo as entrevistas realizadas em local de preferência do entrevistado(a), em que ele(a) se sentisse mais à vontade, sendo elas realizadas nas residências dos profissionais, em seus consultórios e uma delas em uma cafeteria. As entrevistas foram gravadas em formato de áudio e posteriormente organizadas e transcritas.

As entrevistas não ocorreram na Instituição que o entrevistado(a) tivesse vínculo, a fim de se evitar qualquer tipo de receio, influência ou que o entrevistado ficasse constrangido de falar do seu contratante. O contato com os profissionais entrevistados foi disponibilizado pelo colegiado do curso a qual ele se vincula e realizado pelo pesquisador através de aplicativo de mensagens (*WhatsApp*) para alinhamento do local, dia e horário da entrevista.

No texto da dissertação os(as) entrevistados(as) foram identificados pelos seguintes nomes fictícios Murilo, Silvia, Vanessa, Naomi, Pietro, e informações relevantes sobre eles foram sintetizadas conforme informações da tabela 1, já que o objetivo foi de manter o anonimato.

Tabela 1 - Quadro de profissionais

DOCENTE	IDADE	SEXO	EXPERIÊNCIA (ESTIMADA)	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	MAIS DE UM VÍNCULO	FILHOS
---------	-------	------	---------------------------	--------------------------	-----------------------	--------

Pietro	29	Masculino	1 ano	Mestrado em andamento	Não	Não
Murilo	26	Masculino	1 ano e 7 meses	Mestrado em andamento	Não	Não
Vanessa	30	Feminino	2 anos e 6 meses	Mestrado em andamento	Sim	Não
Silvia	32	Feminino	6 anos	Especialista	Não	Não
Naomi	59	Feminino	13 anos e 6 meses	Especialista	Não	Sim

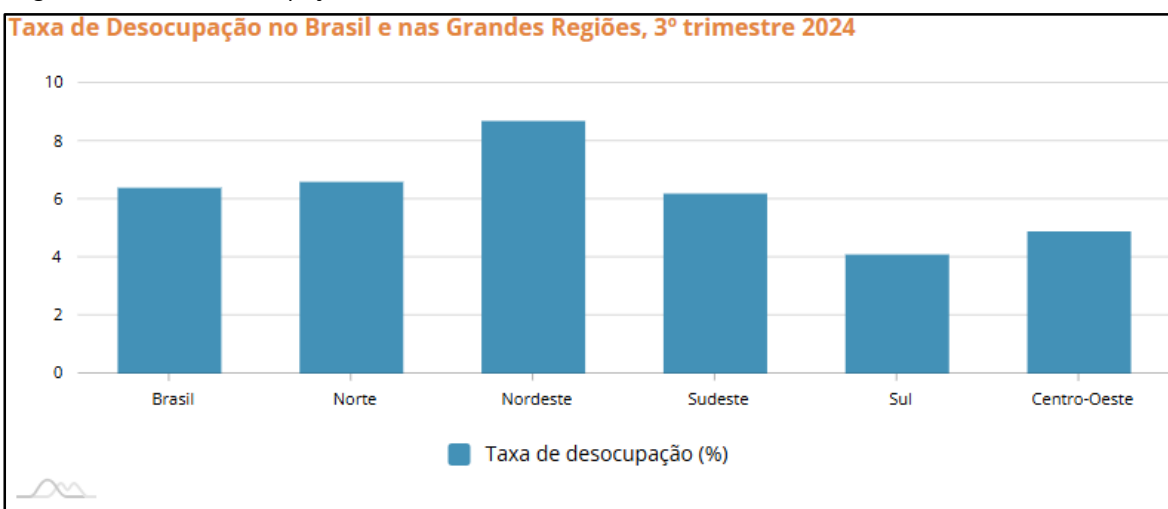
Fonte: Entrevistas (2024)

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 “PRECARIZAÇÃO” DO TRABALHO DOCENTE

A atual taxa de desemprego brasileira, encontra-se marcando em média, 6,4% de desocupação no terceiro trimestre de 2024, refletindo que existem aproximadamente 7 milhões de pessoas com idade para trabalhar, ou seja, que tentam encontrar trabalho e não conseguem. No Nordeste, este percentual se revela como sendo o maior de todas as regiões do país, aproximadamente, 8,7%, seguido do Norte, com 6,6%, do Sudeste, com 6,2%, do Centro-Oeste, com 4,2%, e do Sul, com 4,1%, como pode se observar da figura 1, abaixo.

Figura 1 - Taxa de desocupação 2024



(BRASIL, 2024)

Esses dados são importantes para este artigo considerando que índices de desemprego cada vez maiores afetam e contribuem para a reinvenção dos profissionais,

estabelecendo uma linha tênue e proporcional com a aceitação de trabalhos reorganizados pelo capitalismo, que flexibilizam os vínculos trabalhistas, diminuem as garantias, alonga as jornadas de trabalho, além de impulsionar a precarização, ficando a afirmativa refletida por meio dos dados de desemprego mais recentes demonstrados pelo gráfico acima.

As novas modalidades de contratação são resultadas da crise estrutural do capital que atinge o capitalismo contemporâneo, que dá margem para uma acentuação da completa destruição da classe trabalhadora. Daí surge uma tendência que pode ser resumida pela (des)regulamentação neoliberal, privatizante e antissocial ao modelo de regulação social-democrático, base do estado de bem-estar social (ANTUNES, 2003, p. 17).

Prelecionando acerca da precarização ocorrida hodiernamente, Antunes identifica algumas tendências da (des)regulamentação neoliberal, presente nos processos de des(sociabilização) dos mercados de trabalho. Assim, duas manifestações acabam se apresentando com maior gravidade, quais sejam: a destruição e/ou precarização da força humana, bem como a degradação da tênue relação desempenhada entre homem e a natureza, em razão da lógica de produção de mercadorias. Essas são, portanto, as marcas primordiais de uma crise estrutural que assola a (des)sociabilização da contemporaneidade. Dentre duas características centrais estão a destruição dos direitos sociais, da própria força humana, a brutalização dos sujeitos que vivem do trabalho, a relação predatória entre homem/natureza com o fim de manutenção do circuito produtivo do capital (ANTUNES, 2001, p. 18).

Nesse sentido, importa trazer que Virgínia Fontes (2017, p. 54) também adota de maneira muito enfática a existência de um novo fenômeno das relações de trabalho, trabalhando com um conceito que define uma categoria de trabalho específica, e que também deu origem até mesmo há um novo verbo, uberizar. Sua forma de operação é capaz de atravessar diversos setores da sociedade, como o da educação, transportes, finanças, produção, entre outros, estimulando processos explícitos de incubação por meio das startups e fomentando a economia colaborativa, que incentiva o modelo de negócios concentrados no compartilhamento de bens e serviços.

“Esse conjunto de mudanças vem ocorrendo desde os anos de 1970, quando os serviços passaram a ser crescentemente invadidos pela lógica do capital imbricado com

o mundo informacional e financeiro” (ANTUNES, 2021, p. 16).

Na ótica de Ricardo Antunes (2021, p. 11,12), a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, e nesse sentido elas alcançam a capacidade de assumir uma aparência de normalidade da prestação de serviço, entretanto, em verdade, ela está obliterando todas as relações de assalariamento e de exploração do trabalho através de uma grande expansão de contratos zero hour, que permitem a contratação de trabalhadores das mais diversas atividades para ficar à disposição do empregadores e plataformas.

A precarização fica exemplificada quando o trabalhador precisa ficar à espera de um chamado para trabalhar, e quando ele acontece, ele recebe apenas pelo que foi realizado, nada recebendo pelo tempo que ficou à espera, sendo que essa modalidade de contratação atinge um grande universo de trabalhadores e trabalhadoras dos mais variados segmentos, facilitado pela expansão do trabalho on-line e através da expansão de “aplicativos”, que são capazes de, ao mesmo tempo, inviabilizar e ampliar exponencialmente uma parte expressiva da classe trabalhadora, não apenas do setor de serviços (ANTUNES, 2021, p. 12).

De maneira mais gritante, por exemplo, na Itália, houve o desenvolvimento, até o início de 2017, de uma nova modalidade de trabalho ocasional, chamado de trabalho pago a voucher, em razão do recebimento desse “vale” e em contrapartida pelas horas de trabalho realizadas para serem trocadas pelo equivalente monetário, com base no mínimo legal daquele país. No mesmo sentido, em Portugal, institui-se o trabalho pago por “recibos verdes”, em que os trabalhos excedentes foram ofertados além do trabalho oficial pago pelo voucher, possibilitando um pagamento ainda menor do que aquele atrelado ao salário mínimo oficial, traduzindo uma precarização ainda maior do trabalho intermitente e ocasional, cancelando então a própria legalização da precarização (ANTUNES, 2021, p. 12).

As transformações mencionadas vão em sentido contrário as expectativas de fim do trabalho e da vigência da teria do valor, elas fomentam uma intensificação das explorações trabalhistas, atingindo de modo diferenciado diversos setores da sociedade, desde os trabalhadores da indústria de softwares até os de call-center e telemarketing, alcançando de modo progressivo setores da indústria, agroindústria, hotelaria, etc, inclusive com a incorporação de trabalhadores imigrantes (ANTUNES,

2021, p. 13).

Os “vouchers” ofertados na Itália em 2017 e os recibos verdes praticados em Portugal, exemplos trazidos por Antunes anteriormente, espelha de forma muito semelhante o fenômeno que vem acontecendo atualmente em Vitória da Conquista. Ao se analisar as entrevistas dos professores Silvia, Pietro, Naomi e Vanessa, neste artigo, em todos os casos observa-se práticas laborais completamente precarizadas, com uma notável fragmentação, flexibilização dos contratos de trabalho e falta de informações basilares sobre eles, pois, como notado nas entrevistas se verificou falas desses profissionais de desconhecimento de seus próprios direitos pactuados em contrato, seja quanto à jornada ou previsibilidade salarial.

Se por um lado, as relações de trabalho sempre foram caracterizadas pela existência de uma seguridade mínima ao trabalhador, através de contratos formais, por lutas trabalhistas sindicais e sociais, que apregoavam a existência da estabilidade do emprego, benefícios sociais, proteção contra demissões arbitrárias, observa-se agora, à luz da precarização, um novo fenômeno contemporâneo marcado pela individualização e invisibilidade do trabalhador. Esses traços avançam em direção oposta aos direitos trabalhistas constitucionais mínimos e, surpreendentemente, conseguem auferir a aparência de normalidade para a prestação de serviço, intensificando ainda mais a relação de assalariamento e da exploração.

As entrevistas realizadas na instituição pesquisada comprovaram, em que pese a existência de um vínculo contratual formal com seus professores, características que atingem diretamente as relações de assalariamento ao permitir que o docente receba por hora trabalhada, além da realização de alterações salariais e de jornada mediante interesse único da instituição.

Nesse sentido, ao analisar a entrevista da docente Silvia, ela traz o relato que mesmo lecionando há seis anos na mesma instituição ela nunca sabe ao certo quanto ela vai receber ao final de cada mês como salário.

Pesquisador: - Há quanto tempo você está lecionando?

Silvia: - Seis anos.

Pesquisador: - Qual é a modalidade contratual que você hoje é contratada pela instituição que você tem vínculo?

Silvia: - CLT.

Pesquisador: - Você sabe qual tipo de contrato, se esse contrato é um

contrato temporário, se é um contrato por tempo indeterminado, se é um contrato por hora?

Silvia:- É contrato por tempo determinado e por hora. Então assim, eu sou contratada. É como se fosse de seis em seis meses a renovação desse CLT, mas eu só sei quanto eu vou receber quando fecha a carga horária desse semestre. Entende?! Então todo semestre meu salário muda. De seis em seis meses meu salário muda.

Pesquisador: - Então o salário não é fixo?

Silvia: - Não é fixo.

Pesquisador: - Você tem um salário fixo no caso pelos seis meses? Pode acontecer alguma mudança, dentro desses seis meses?

Silvia:- Pode. Inclusive diminuir.

Silvia: - Ah ... dentro desses seis meses? Não.

Pesquisador: - Tá, então é garantido a cada seis meses de quanto vai receber [...]?

Silvia: - Então... eu não sei.

Ao se analisar o que o contrato de trabalho (figura 2) da instituição pesquisada diz acerca do regime de trabalho, nota-se que há, inclusive, a exigência do controle de frequência desses profissionais ser registrado pelos meios adequados, contudo, esse registro nunca foi de fato efetivado pela instituição por não ser conveniente para ela manter tais dados, e realmente realizar as devidas compensações ou pagar pela horas excedidas trabalhadas, como observado pelo também através do relato adiante, do professor Pietro.

Figura 2 – Excerto do Contrato de Trabalho da Instituição de ensino privado firmado no ano de 2022.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA CARGA HORÁRIA - DO REGIME DE TRABALHO

Será de (30) horas semanais a jornada de trabalho do EMPREGADO (A), devidamente comprovada pelos meios utilizados para a apuração de frequência.

Parágrafo Primeiro - Os horários das aulas serão oportunamente comunicados ao professor, valendo as comunicações por e-mail, e o professor terá prazo de 48 horas para se manifestar, a contar da sua comunicação. o silêncio importará em aceitação.

Parágrafo Segundo- Em caso de redução de turmas pode haver a redução da carga horária e a consequente redução da remuneração.

Fonte: acervo da pesquisa

Entrevistador: - Mas não tem, por exemplo, um cartão de ponto, né?

Pietro: - Não, eu acho que não tem porque...

Entrevistador: - Um aparelho para bater o ponto?

Pietro: - Não, eu acho que não tem justamente porque acredito que deve existir um excedente de carga horária e não tem como compensar isso. Então é melhor não registrar, pelo que eu já entendi assim das conversas. Por exemplo, a coordenação não tem ponto.

Além disso, o instrumento contratual, em sua cláusula terceira, parágrafo primeiro, aduz que os horários de aulas poderão ser comunicados ao professor por e-mail, e, a partir dessa comunicação o docente terá o prazo de 48h para se manifestar sobre a aula, sendo o seu silêncio sinônimo de anuência para a execução daquela atividade. Esse fato, por si só, demonstra uma forte característica do trabalho “precarizado”: a espera do profissional para ser chamado para o trabalho, que em regra, acontece por meio de comunicações virtuais.

A cláusula terceira ainda é omissa acerca das repercussões nos casos em que o profissional se recusa a ministrar a disciplina comunicada, se há algum tipo de penalidade como a redução de remuneração, quando a instituição não possui tempo hábil para convocar outro profissional, ainda que o parágrafo segundo da mesma cláusula preveja a redução financeira em caso de diminuição de turmas. À primeira vista, este último dispositivo, parágrafo segundo, aparenta ser aplicado apenas quando a redução é realizada de maneira unilateral pelo empregador.

O cenário aqui exposto, remonta a mais uma característica do trabalho “precarizado”, a apropriação do mais-valor gerado pelo trabalho do docente por parte da instituição de ensino, sem haver uma regulamentação social dessa atividade, assemelhando-se ao zero hour contract, em que pese a relação ser imbuída de um vínculo jurídico que lhe confira forma de contrato por tempo indeterminado.

A professora Vanessa, por sua vez, enfatiza que ela trabalha também em uma instituição federal e ela observa que há diferenças grandes entre as duas instituições, principalmente quanto a flutuação salarial. Na universidade privada na qual ela leciona o salário sempre é “picado”, mesmo ela possuindo um único contrato desde quando foi contratada, inclusive, relatando que mesmo quando a carga horária em semestres consecutivos era igual o valor do salário poderia sofrer alterações.

Pesquisador: - Vanessa, qual a média de alunos que você tem por turma na instituição privada hoje?

Vanessa: - Flutua tanto quanto o meu salário [...].

Pesquisador: - Entendi. E o valor dessa contratação ele é correspondente como na [instituição pública], por exemplo, a hora cheia, vinte horas ou quarenta horas como você é contratada na [instituição pública]?

Vanessa: - Não, lá funciona picado, né!? Então, eh ... quantas, vamos supor que eu tenha... tem turmas com dois tempos de aula, tem turma com três tempos de aula, antes tinha com quatro tempos ou com um tempo, e aí o que eu recebo é correspondente a quantidade de horas que eu trabalho. Só que

diferente da [instituição pública] que fecha, né!? Vinte ou quarenta, por exemplo, lá eu tô pegando onze horas agora porque eu pedi pra diminuir minha carga horária pra poder eu ter tempo pra fazer as quarenta horas na [instituição pública].

Vanessa: - Então eu tô com onze horas, que muito provavelmente não seria possível se eu não estivesse como substitua na [instituição pública]. É e aí é assim, eu já fiquei, eu estou fazendo onze que é a minha menor carga horária, mas eu já cheguei a fazer trinta e duas horas em um outro momento. Então fica essa coisa picada, vinte e quatro, vinte e sete.

A docente Vanessa ainda destaca que, para além do fracionamento de carga horária, essa forma de organização do trabalho prejudica sobremaneira sua remuneração ao final do mês, uma vez que é comum que mesmo em semestres em que ela trabalhe com uma carga horária no qual ela já trabalhou anteriormente, existe a possibilidade dela não auferir a mesma remuneração, fato, inclusive, que ela não sabe explicar as razões.

Diante da análise do relato da docente Vanessa e da cláusula quarta do contrato, figura 3, utilizado pela instituição com os profissionais, fica evidente que o instrumento contratual utilizado não permite que o docente saiba de maneira detalhada e transparente como que sua remuneração é composta, e os prazos que precisam ser seguidos para a efetuação de pagamentos.

Figura 3 – Excerto do Contrato de Trabalho da instituição de ensino privado firmado no ano de 2022.

CLÁUSULA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO Em virtude da carga horária acima mencionada, o(a) EMPREGADO(A) receberá da EMPREGADORA remuneração mensal bruta de R\$ 2.714,62 (Dois Mil e Setecentos e Quatorze Reais e Sessenta e Dois Centavos). Parágrafo Primeiro- O pagamento será efetuado pela EMPREGADORA, na forma e prazos estipulados em lei. Parágrafo Segundo- A [REDACTED] poderá optar pelo pagamento da remuneração do empregado, através do depósito conta bancária, da importância líquida devida pelo mês de trabalho, valendo como prova de efetivo pagamento do salário o comprovante do referido depósito, conforme determina o art. 1º da Portaria nº 3281/84.
--

Fonte: acervo da pesquisa

Das observações colocadas acima é possível extrair que todas as conquistas da classe trabalhadora alcançadas ao longo de décadas foram sendo derrubadas em uma velocidade alarmante em poucos anos. Houve um movimento político e econômico que chancelou as mudanças e a sua permanência, facilitando que os trabalhadores fossem, na verdade, explorados pela tecnologia, trazendo repercussões devastadoras como baixos salários, contraprestações apenas pelas horas trabalhadas desconsiderando o tempo à disposição.

A incerteza e instabilidade tornam-se normativas, uma vez que a precarização

possibilita a fragmentação da classe trabalhadora pela massificação de modalidades contratuais, a exemplo da contratação zero hour e os “recibos vedes” destacados acima.

A dinâmica do capital é apenas uma, ela busca estratégias para a desregulamentação do trabalho com o intuito de maximizar ao máximo a produtividade e reduzir os custos que são associados ao trabalho. Segundo Antunes, o valor do capital reflete a lógica societal em que o bem-estar dos trabalhadores sempre estará abaixo do lucro, ainda que sabidamente o trabalho seja essencial para o funcionamento do sistema e o capital esteja operando com a diminuição do trabalho vivo. Assim, ele ratifica:

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso, porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas da população, mas não pode extingui-lo (ANTUNES, 2001, p. 19).

Neste sentido de desregulamentação, flexibilização do trabalho, empresa enxuta ou qualquer outra conceituação utilizada pelo mundo empresarial, qualquer desses conceitos expressariam a mesma lógica societal, em que a força do capital despenha um maior valor em relação a força humana, sem, contudo, ter o condão de eliminar o trabalho vivo (ANTUNES, 2001, p. 26).

O trabalho humano, nessa vertente, nunca poderá ser excluído completamente, ainda que o capital busque formas contínuas de reduzi-lo. Essa característica demonstra mais uma das contradições do capital, pois ele depende da força de trabalho para continuar seu ciclo de autovalorização e desvalorização do indivíduo.

No mesmo contexto apresentado acima, Amanda Moreira da Silva (2019, p. 237) sintetiza a uberização como uma reestruturação do trabalho inerente ao capitalismo do século XXI, como sendo mais uma forma de extração da mais-valia, tendo como premissas tanto o controle político como o ideológico da organização do trabalho. Essa reestruturação é inserida na própria dinâmica do capitalismo por ser capaz de reduzir os custos da força de trabalho, por ampliar a precarização das profissões, bem como por gerar uma ampla intensificação do trabalho baseada nas dificuldades que são enfrentadas pelo trabalhador.

A uberização se apresenta como um caminho que é evidentemente mais rápido e fácil de se conseguir uma contraprestação – leia-se, remuneração –, com o discurso de facilidades, espaço para todos os profissionais e a possibilidade de se autogerenciar. Todavia, este autogerenciamento, em verdade, permanece nas mãos da classe dominante, uma vez que há a existência de uma empresa ou um aplicativo meio para servir de elo entre o trabalhador e consumidor, restando a ele apenas a subordinação entre jornadas extenuantes afim de se auferir qualquer ganho e os custos advindos do próprio trabalho (SILVA, 2019, p. 247, 248).

As transformações do mundo capitalista, que decorrem da própria concorrência intercapitalista, bem como da necessidade de controle dos trabalhadores e das lutas de classe, afetam de tal modo a classe trabalhadora que ela se vê na condição de aceitação integral do projeto do capital, onde o trabalhador é manipulado para concordar e fazer parte das transformações e das novas modalidades de trabalho flexibilizado. Antunes, denomina tal efeito de “envolvimento manipulatório levado ao limite” (ANTUNES, 2001, p.22, 23).

A engenharia enxuta do trabalho flexibilizado, proporcionado pela acumulação capitalista traz algumas características para o trabalho que se faz importante trazer aqui. Como destacado por Antunes (2001, p. 24, 25), as mais elementares estariam atreladas à crescente redução do proletariado fabril, desenvolvidas na vigência do taylorismo/fordismo, com a reestruturação, com flexibilização e com o menor incentivo à utilização de espaços físicos produtivos; com um incentivo ao fortalecimento de um novo subproletariado fabril de serviços, que são os terceirizados, subcontratados, “part-time”, frequentemente trabalhadores com mão de obra especializada; com o aumento significativo do trabalho feminino, representando mais de 40% da força de trabalho em economias avançadas; à exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho; à inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho, principalmente em países de industrialização intermediária; e, uma expansão do trabalho social combinado, em que há a participação de trabalhadores de diversas partes do mundo no processo de produção de serviço, aumentando os níveis de exploração.

As características trazidas acima possibilitam vislumbrar o reconhecimento da exigência de um trabalhador multifuncional e polivalente da era informacional, que tem como competência a capacidade de operar máquinas e também exercer atividades que

exijam uma maior atividade intelectual, compondo então um grupo minoritário de trabalhadores. Em paralelo a ele, observa-se ainda um grupo de trabalhadores majoritários que faz parte da massa de trabalhadores sem qualificação, suscetíveis ao mercado informal e às formas de trabalho part-time, temporário, parcial ou até mesmo sem emprego.

O novo cenário desenvolvido é de acentuação e expansão da indústria 4.0, proposta inicialmente na Alemanha em meados de 2011 e criada no intuito de gerar um salto tecnológico no mundo produtivo, com base a utilização de novas tecnologias da informação e comunicação (TIC). Além disso, é inquestionável como o seu desenvolvimento implica de forma direta em processos produtivos mais automatizados e robotizados em toda a cadeia de valor (ANTUNES, 2021, p. 13,14).

Antunes (2021, p. 20) pontua que a engenharia social, desde antes da pandemia de covid-19, já estava capacitada para lidar com e contra o trabalho, processo este que apenas se intensificou nos últimos anos, uma vez que as grandes corporações compreendem que a força de trabalho é capaz de impulsionar a complexidade produtiva de todo o mundo. Isso justifica-se em razão da engenharia social está cada vez mais direcionada na redução do trabalho humano, substituindo-o pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) nos laboratórios do capital.

Essa nova tendência de substituição dos empregados por máquinas inequivocamente acentua as desigualdades já pré-existentes, indo muito além, inclusive, da utilização de algoritmos. Em paralelo às características trazidas anteriormente, por Antunes (2021, p. 20, 21 e 22), acerca das influências do capital no trabalho, é possível verificar que a principal forma experimental se encontra no trabalho uberizado, utilizando-se cada mais da precarização, informalidade e flexibilidade, e esses traços não se limitam apenas ao capitalismo do sul global, vinculados, principalmente às grandes plataformas de aplicativos como Amazon, Uber, Google, Facebook, Airbnb, 99, Cabify, Ifoof, Rappi e tantas outras.

O cenário trazido acima permite afirmar, inclusive, a existência de uma nova fase de desantropomorfização do trabalho, que agora é marcada pela intensificação da subsunção do trabalho à nova maquinaria informacional, trazendo uma processualidade que é objetiva e subjetivamente muito mais complexa do que aquela trazida durante a revolução industrial (ANTUNES, 2021, p. 20, 21, 22).

As plataformas digitais estão liderando as transformações do mundo do trabalho ao incorporar cada vez mais tecnologias da informação em seus negócios, amplificando as disparidades sociais ao aderirem à modalidades de contratações cada vez mais flexíveis e que deixam os direitos sociais cada vez mais distantes, a exemplo do salário mínimo, licença remunerada ou férias.

O cenário exposto traduz justamente a contradição dos avanços tecnológicos, ao passo que, ao mesmo tempo em que se evidencia alguns avanços decorrentes das inovações tecnológicas, ele também permite que a exploração do trabalho remeta aquela dos primórdios da revolução industrial. Historicamente, o capitalismo foi marcado pela exploração do trabalhador, com o trabalho marcado pela exploração exacerbada e direitos mínimos, características que foram, ao longo das décadas, ganhando notórias melhorias com as lutas sociais e de classe.

Dessa maneira, as novas modalidades de contratações dos docentes do ensino superior trazem consigo traços da flexibilização do trabalho, da informalidade crescente e do controle cada vez mais intensificado. Assim, no contexto da reestruturação produtiva do trabalho fica evidente a possibilidade do diálogo entre as novas formas de organização do trabalho com a “precarização” do ensino docente privado no município de Vitória da Conquista/BA.

3.2 A POLIVALÊNCIA DO TRABALHADOR DOCENTE

O trabalho docente na instituição pesquisada, ainda que multitarefa, se mostra como superficial, sem a concretização de vínculos rígidos entre o profissional e o seu produto. Quando se vê, por exemplo, um professor na condição de eventual ou esporádico, lecionando em variadas turmas, e ocupando a vaga de um outro profissional temporariamente, dificilmente ele conseguirá construir vínculo relacional com seus alunos, com qualquer membro do corpo docente ou funcionário da unidade de ensino. Essa realidade afeta diretamente sua subjetividade enquanto pessoal e sua identidade como professor de determinada disciplina.

O resultado do serviço prestado dessa maneira eventual, dentro da docência, traduz que a prioridade desse sistema deixa de ser o ensino oferecido e passa a ser apenas a carga horária e o tempo em que o aluno está em sala. Além de uma

desnecessidade de habilitação do profissional, uma vez que o professor eventual apenas ministra aulas nas disciplinas dos professores responsáveis, por vezes efetivos, esses períodos acabam sendo extremamente curtos para suprir uma demanda de um afastamento ou atestado.

Nesse sentido, Aranha (2007, p. 57) ratifica que além na desnecessidade de habilitação para a docência, o profissional eventual, por assumir uma atividade pontual, relaciona-se com alunos e classe totalmente desconhecidas, por vezes, em um único dia.

A aula desses profissionais que atuam de forma temporária apenas busca dar continuidade ao funcionamento da máquina que se chama instituição de ensino, e que já tem um outro profissional que atua de modo semelhante naquele mesmo dia, horário e disciplina. Esse contexto em que o docente está inserido é então observado com características centrais de polivalência e multifuncionalidade.

Nesse sentido, passa a ser exigido do professor uma polivalência e multifuncionalidade para realização das atividades, precisando o docente dar conta de atividades extras que excedem sua carga horária contratual, e mesmo assim eles são obrigados a realizarem eventos ou palestras para a instituição, e que, por vezes, não estão diretamente vinculadas à docência. Tal afirmativa é observada na entrevista da docente Naomi:

Entrevistador: - Você desenvolve, Naomi, alguma atividade extraclasses? Por exemplo um evento, realização de eventos, palestras pela instituição?

Naomi: - Uhum.

Entrevistador: - Você recebe por isso?

Naomi: - Não, nunca recebi nada.

Entrevistador: - Mas ela está enquadrada dentro da sua carga horária? Ou de fato é algo extra?

Naomi: - É na verdade a carga horária é muito pequena, então é sempre extra. Assim, sempre foi extra. Em [outra cidade em que ela lecionou para a mesma instituição] a gente tinha muito trabalho de extensão, de que a gente tem aqui, menos um bem assim, eh ... tipo de oito pra oitenta, né!? Aqui reduz muito. Mas toda atividade, eh ... toda não, mas assim só esse semestre eu já participei de nove eventos, nesse semestre estou indo pra comunidade, sem receber nenhum transporte ou deslocamento. Só um que eles deram o ônibus, que a gente foi com o ônibus da faculdade.

Da mesma maneira, importa a leitura do trecho da entrevista da professora Silvia, relatando que ela realiza eventos temáticos que a instituição solicita sem que eles sejam computados em sua carga horária ou mesmo recebendo horas extras por elas.

Pesquisador: - Você se envolve alguma atividade extraclasse?

Silvia: - Sim, sou psicóloga clínica. Ah, lá dentro da instituição? Não, desculpa.

Pesquisador: - Isso, é extraclasse, mas correlacionado com a instituição?

Silvia: - Não.

Pesquisador: - Não? Eventos?

Silvia: - Ah ... sim. Obrigado por ter lembrado. Sim, os eventos, como por exemplo, a gente teve agora no mês de setembro amarelo. Então eu fiz um evento extraclasse. Então pelo menos uns dois eventos por semestre.

Pesquisador: - Você recebe as horas esses eventos?

Silvia: - Não.

Pesquisador: - Ela é computada dentro da carga horária contratada?

Silvia: - Não é computada, fora.

Pesquisador: - Então essas atividades elas excedem sua carga horária contratual.

Silvia: - Excede.

Uma vez convocado para uma unidade de ensino, o professor eventual poderá ser moldado, conforme o melhor interesse desta instituição, suprimindo toda e qualquer necessidade seja ela de qual área for, uma vez que, apesar das disciplinas terem suas especialidades, os critérios de seleção dificilmente se guiaram por padrões de excelência. Segundo Aranha:

Inicialmente, já registrados, o professor eventual pode ser arregimentado para substituir um professor responsável por disciplina ausente, quer pelo diretor ou coordenador pedagógico, quer por secretárias(os) e até inspetoras das escolas. Geralmente o critério adotado para a seleção e escalção desses eventuais para ministrar aulas são pessoais ou levam em conta a multifuncionalidade do candidato (ARANHA, 2007, p. 59).

Aranha esclarece que o professor eventual pode ser chamado para ficar no lugar de outro professor a pedido da direção, coordenação, ou secretários, considerando que a instituição leva em conta critérios como o da multifuncionalidade. Esse ponto é reforçado pelo relato de Vanessa, que descreve que ela foi contratada para lecionar uma disciplina e após algum tempo a instituição alterou as aulas do presencial para o remoto, ocasião em que ela passou a fazer o trabalho para seis instituições diferentes e sem receber nada por isso.

Outro ponto de destaque é que quando ela aceitou a disciplina online a instituição informou que seria uma média de cento e cinquenta alunos, quantitativo que ela já considerava demais, contudo quando a disciplina começou eram duzentos e oitenta alunos e ela durou todo o semestre dessa maneira, sem ao menos ter qualquer

suporte ou assistente. Essa situação demonstra as verdadeiras prioridades da instituição, que são suas necessidades financeiras, economizando em não contratar mais professores enquanto uma única profissional estava dando conta de lecionar até mesmo para instituições até mesmo em outro estado.

Pesquisador: - Como funciona, como que funcionava essa aula pra rede?

Vanessa: - [...] Então quando eu comecei a ministrar essa disciplina no presencial, a minha média de alunos por aula, por semestre, era entre trinta e quarenta alunos e eu fiquei por três semestres nessa disciplina, dois ou três, agora eu não me lembro. Aí no semestre passado eh ... eles mudaram a modalidade, eles tiraram essa disciplina do presencial e colocaram ela no remoto.

Vanessa: - Só que aí não é no remoto da unidade daqui, é no remoto pra rede. E que são seis unidades, seis cidades diferentes.

Pesquisador: - Entendi, mas no mesmo estado?

Vanessa: - Não. Acho que tem uma que é Petrolina, Pernambuco, né!? É Petrolina, a unidade é em outro estado. Todos os outros estão na Bahia. [...] - E aí, a priori, me falaram que ia ter uma média de cento e cinquenta alunos. Que aí eu já acho muita coisa, mas eu já dei aula pra cento e vinte e seis alunos no presencial. Então cento e cinquenta alunos on-line, eu falei tá, eu aceito. Mas tinham duzentos e oitenta e seis alunos, e aí enfim, depois me falaram que foi um problema na hora da matrícula, que foi uma coordenadora que fez uma matrícula errada, que que abriu de forma errada. [...]

Vanessa: - Então é isso, varia. Eu estou dando aula pra quarenta pessoas, mas semestre passado eu estava com duzentos e oitenta e seis pessoas matriculadas.

Pesquisador: - Você recebia algum bônus no salário ou nenhum, por conta desse quantitativo?

Vanessa:- Ah-hã. Essa sempre foi a minha grande queixa e eu falei isso algumas vezes em reunião que eh ... eu estava dando a mesma disciplina que antes eu dava pra uma turma de trinta a quarenta alunos e agora estava dando pra duzentos e trinta e seis alunos, eu estava recebendo como uma professora, sendo que [eles] estavam ganhando por seis, porque eu tava dando aula pra seis unidades diferentes. Então eles estavam evitando pagar cinco outros professores e me colocando pra fazer, dar essa aula que antes era maravilhosa, presencial, incrível, era a aula que eu mais gostava de ministrar e esse semestre eu falei, eu não quero, eu não quero a disciplina, eu prefiro ser demitida do que me colocarem de novo nesse lugar. E é isso.

Pesquisador: - Você então não tinha nenhum suporte de uma assistente na sala com essa turma?

Vanessa:- Era eu sozinha pra tudo, inclusive recebendo cobrança porque no final do mestre, eh ... mesmo que eu tinha prazo pra lançar nota que era o mesmo prazo de todos os outros professores então, se por exemplo, tinha uma professora com quinze alunos eu tô agora, o meu prazo de lançamento de nota também era o mesmo que o dela e aí eh ... eu estava no meu prazo lançando tudo devagarzinho porque eram muitas notas pra lançar, mais de quinhentas notas pra lançar porque era OAT e prova, né!?

Esse depoimento confirma sobremaneira o aumento da carga de trabalho, e,

consequentemente, da jornada de trabalho sem haver uma compensação financeira, refletindo ainda mais a precarização das condições de trabalho e o processo de remodelagem do professor com o objetivo de fazê-lo se adaptar as necessidades do empregador e ao ensino flexível.

Para Aranha, as características do trabalho mencionadas anteriormente, especialmente a eventualidade e a substituição recorrente do docente estão, muitas vezes, também atreladas diretamente à subsunção a serviços variados dentro de uma instituição, que nada tem a ver com a docência, como a execução de serviços bancários para a instituição, serviços de papelaria, monitoria, ou organização de eventos.

O critério de multifuncionalidade é verificado justamente pela necessidade de atendimento de tarefas que o docente precisa realizar dentro das instituições de ensino, ou, em verdade, precisam se submeter para agregar atributos e ter chances de poder aumentar gradativamente sua carga horária.

Dessa multifuncionalidade trazida, é possível observar também que, no intuito de tentar se garantir dentro da instituição como um profissional permanente, esse acúmulo de funções não desaparecerá após uma eventual promoção, ao contrário, essas atividades que não fazem parte da docência pode, por vezes, permanecer como algo regular, trazendo uma sobrecarga contínua para esse profissional que terá que conciliar a docência com atividades extraclasse, administrativas, pedagógicas, etc.

A permanência dessas atividades se estabelecerá como uma espécie de voluntarismo e comunitarismo dentro da instituição de ensino. Esse primeiro conceito seria no sentido de “forçar” o trabalhador a sempre está disposto a ser voluntário para a consecução de determinadas atividades, atribuindo nele um fator básico de vontade, contudo, uma vontade automática, quase irracional, representada pelo contexto que o docente se insere, sem representar, de fato, sua intenção voluntarista.

O sentido comunitarista, por sua vez, poderia ser aquele atrelado ao sentimento de pertencimento, característico de uma comunidade, no contexto de se criar dentro da própria instituição essa cultura de auto pertencimento, ao ponto de também “forçar” o funcionário a realizar tarefas que originalmente não lhe competia, considerando o sentimento de solidariedade de equipe que marca dessa instituições.

Nos trechos das entrevistas trazidos abaixo fica claro observar que há uma relação tênue entre o que é trazido acima e o relatado pela entrevistada Naomi, quanto

ao espírito de voluntarista por parte dos profissionais que estão inseridos nessas instituições privadas de ensino superior. Por seu turno, dos profissionais entrevistados, registra-se que a docente Naomi é a única trabalhando há mais de vinte anos como docente e também é a profissional com maior idade, cinquenta e nove anos.

Entrevistador: - Essa disciplina ela online que você ministra, você acha que ela acaba dificultando o seu dia a dia ou não? Ou é a mesma coisa?

Naomi: - Ela é uma disciplina, que assim, a gente recebe duas horas aulas pra orientar onze trabalhos de conclusão de curso, ou seja, impossível. Em duas horas aulas e mesmo com AC, né? É impossível você ler um trabalho, você orientar um trabalho. Então hoje mesmo dois grupos me perguntaram: LB, você vai estar na clínica duas horas? uma e meia? Porque eu disponibilizei, aí foi por minha conta. Éh ... como eu estou aqui quarta e quinta, eu em vez de chegar duas horas, chego uma hora da tarde pra atendê-los, quando eles precisam. Eles têm procurado porque se desesperam no final do semestre. Então até hoje só duas pessoas, só dois grupos vieram presenciais. [...]

Naomi: - Dá vinte e sete horas mais ou menos, eh ... então por exemplo, os alunos têm que entregar as atividades complementares, é até uma situação que eu estava discutindo com o [...]. Eles têm que entregar, eu sou professora da disciplina e é uma hora-aula só. Então nessa hora-aula mal dá tempo de fazer alguma coisa porque é dezoito horas. O aluno está vindo do trabalho, então ele já chega dezoito e quinze, dezoito e vinte, e não dá tempo de fazer muitas coisas, então eu propus algumas atividades pra eles e me dispus a contar carga horária de atividade complementar porque é um trabalho muito chato, e mais assim, eu adiantaria as coisas pra clínica, mas não foi exigência da instituição. E já estou me indispondo.

Entrevistador: - Por que você se dispôs a fazer essa atividade?

Naomi: - Porque eu sei que sobrecarrega lá, [...] e [...], que tem mil outras atividades e como é uma coisa que eu estou em contato mais fácil com os alunos eu achei que poderia ajudar eles, né!?

Entrevistador: - Entendi. Então é mais aquele espírito de colaboração?!

Naomi: - E é muito mais meu, do que uma necessidade da instituição.

Entrevistador: - Entendi.

Naomi: - Porque outra pessoa diria foda-se e cada um que se vire.

Seja quando a professora Naomi chega mais cedo para dar mentorias para os alunos ou quando ela assume atividades que a instituição não a exige que sejam realizadas, ela assume a posição de sujeito voluntário dentro do processo de trabalho que indiretamente a força a assumir esse papel, criando uma “vontade” que beira a irracionalidade, em ajudar, “não a instituição, mas os alunos e os colegas de trabalho”. Não obstante, questiona-se, essa relação de cooperação e pertencimento que vai além daquilo que está contratualizado, a quem de fato se beneficia e está sendo ajudado?

A docente Naomi admite que essa postura é reflexo de sua própria disposição, no intuito de ajudar os alunos e colegas de trabalho, alinhando à essa ideia de que o

professor pelas próprias condições de trabalho é forçado a realizar tarefas que não são propriamente de sua competência.

No setor educacional essas características tomam um sentido mais nítido, como se observa discursos que reforçam e mascaram uma necessidade que, em verdade, não é da educação, mas sim das instituições de ensino, que romantizam as necessidades e carências do sistema atrelando apenas ao profissional a responsabilidade de resolução dos problemas.

Essa necessidade da instituição de ensino, de romantizar o ensino, colocando grande parcela da responsabilidade sobre o docente reforça estratégias de gestão que apelam para o comunitarismo e voluntariado desse professor. Assim, as reformas de ensino e/ou capacitações propostas buscam sempre retirar desse profissional a autonomia atrelada à participação da concepção e organização do trabalho, como observa-se na própria legislação que direciona a “valorização do magistério” apenas a questões relacionadas à carreira ou remuneração (OLIVEIRA, 2004, p. 5).

Sobe essas afirmativas de voluntarismo e comunitarismo, importante fazer destaque à uma ponderação de Ricardo Antunes ao falar sobre o ideário do Toyotismo, uma vez que suas razões se assemelham muito bem com as características exigidas na multifuncionalidade. Nesse sentido:

É assim no ideário do toyotismo. Tal como a lógica desse ideário é concebida, as resistências, as rebeldias, as recusas, são completamente rejeitadas como atitudes contrárias “ao bom desempenho da empresa”. Isso levou um conhecido estudioso, Coriat, a dizer positivamente que o toyotismo exerce um envolvimento incitado. Contrapondo-me fortemente a isso, caracterizo esse procedimento como o de um envolvimento manipulado. Trata-se de um momento efetivo do estranhamento do trabalho ou, se preferirem, da alienação do trabalho, que é, entretanto, levada ao limite, interiorizada na “alma do trabalhador”, levando-o a só pensar na produtividade, na competitividade, em como melhorar a produção da empresa, da sua “outra família”. Dou um exemplo elementar: quantos passos um trabalhador conseguiu reduzir para fazer o seu trabalho? Esses passos reduzidos, em uma hora, significam tantos passos num dia. Tantos passos num dia, significam tantos passos num mês. E tantos passos num mês, significam tantos passos num ano. Tantos passos num ano significam tantas peças produzidas a mais, criando-se um círculo infernal da desefetivação e da desumanização no trabalho: é o trabalhador pensando para o capital. Assim quer o toyotismo e suas formas assemelhadas (ANTUNES, 2009, p.203).

Ricardo Antunes chama a atenção para o fato que uma das características do Toyotismo é justamente fazer o trabalhador trabalhar em seu limite, sempre para maximizar os lucros do empregador, e isso criaria um círculo infernal que ele chamou de

desfeticização e desumanização no trabalho. O destaque da entrevista abaixo é justamente a perspectiva de uma profissional que vive do trabalho e como ela percebe que realmente está sempre no limite ou mesmo o extrapolando, denominando tal contexto como realmente de desumanidade.

Vanessa: - Hoje eu tenho duas turmas, eu tenho quatro turmas no total, né!? Na privada, eh ... eu tenho uma turma cheia, eu não vou nem falar muito cheia porque depois eu te digo de quantas pessoas eu já dei aula, pra quanto que eu já dei aula de uma vez. Eh ... que tem cinquenta alunos. Que eu considero já, que pra mim é o limite da desumanidade em sala de aula. Mas tirando essa que eu tenho cinquenta pessoas, eu tenho uma turma que tem trinta, que eu acho um número muito ok pra dar aula, eu acho tranquilo, eu estou com uma turma com vinte alunos e uma com quinze. Eu não lembro se em alguma vez dentro dessa instituição, eu já tinha dado aula pra tão pouca gente numa turma, tanto que os professores passam, essa semana teve uma professora que passou na minha sala, ela falou bem assim: - meu Deus, isso é qualidade de vida, oh, quinze alunos, numa sala. E é uma delícia, de fato, mas não é comum. [...]

Vanessa: - Semestre passado eu dei aula pra rede e eu tinha duzentos e oitenta e seis alunos. Eu xinguei muito meu coordenador no semestre inteiro.

A relação da professora com a faculdade marca um envolvimento de mão única que é manipulatório e faz com que o profissional internalize as exigências de produtividade como sendo algo comum. A docente Vanessa menciona que já chegou a trabalhar com turmas de duzentos e oitenta e seis alunos sem que fossem considerados aspectos como limite humano ou mesmo estrutural para essas turmas. Ela menciona que mesmo insatisfeita e “xingando” o seu coordenador a situação permaneceu por todo o semestre, ainda que completamente longe de qualquer razoabilidade e consideração por seus limites ou mesmo sua saúde, evidenciando nitidamente uma deterioração da qualidade do ensino e das condições de trabalho.

A multifuncionalidade observada, está, assim, diretamente atrelada muito mais a fatores externos do que fatores subjetivos relacionados ao sujeito. Esses últimos ficam completamente esquecidos e sem relevância diante do poder de gerência e controle da atividade empresária. Como colocado por Aranha, o professor eventual que se curva às tendências da instituição para com essas variedades de tarefas, normalmente conseguem um maior quantitativo de aulas e ganham a preferência nos momentos de escolha, uma vez que elas acabam sendo direcionadas para aqueles que “ajudam a gente em tudo!”.

De maneira indireta, é criado então dentro da instituição de ensino um ambiente propício para a existência de uma classificação ou ranking que fica subtendido

para a escolha de determinado profissional. Nesse sentido, os avanços e qualquer evolução profissional fica condicionada ao seu desempenho dentro de contratos eventuais em vigor ou temporários pretéritos.

Ao se trazer em cena a vertente de pensamento acima, pode se pensar também em como o problema pode se estender alcançado àqueles profissionais mais antigos. Uma vez que eles também precisam alcançar boas colocações nesse ranking, e, por vezes, é comum que tais profissionais não tenham mais tanta disposição para abarcar ou receber funções variadas, já que após tantos anos de trabalho extenuante, é natural uma queda em suas produções. Esse sistema de contratação baseado na polivalência de funções escancara problemas e a fragilidade do profissional.

A ideia da polivalência do empregado encontra-se ligada de maneira tênue à ideia de formação e informação do empregado. As contratações realizadas pelas empresas mostram-se muito mais vantajosas nos casos em que elas contratam trabalhadores não especializados, capazes para desenvolverem trabalhos variados, ao invés de contratar pessoas especialistas de uma área específica.

Nota-se também uma grade sobrecarga de trabalho para todos os envolvidos no processo, seja para o trabalhador que desenvolve um trabalho prioritariamente intelectualizado ou para aquele que desenvolve uma atividade de caráter mais instrumentalizado. Como resultado disso, haverá evidências de estresse, cansaço e principalmente uma queda na qualidade do trabalho desenvolvido, afetando para além da eficiência operacional, o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores.

A divisão dos empregados entre suas responsabilidades e uma exigência de domínios de outras multifunções enquanto se executa seu labor contratado, resulta também em uma maior falta de foco e atenção adequados na aprendizagem, já que evidentemente o tempo e a energia que são dedicados para se executar as tarefas corriqueiras diminuem o tempo e recursos disponíveis para uma formação ideal. Há, em verdade, um prejuízo duplo ao trabalhador.

Esse comportamento é uma estratégia de acompanhamento em tempo real das mudanças ocorridas no mercado de trabalho, uma vez que esse tipo de investimento em um grupo de empregados, no intuito de aumentar o seu potencial, se mostra muito mais vantajoso para as grandes corporações que não precisam despender grandes recursos com salários. A ênfase na preferência das empresas pela contratação de

peessoas não especializadas, mas ultra capacitadas, capazes de aprender e desenvolver uma grande quantidade de novas habilidades destaca uma mudança de paradigma de recrutamento e treinamento do mercado.

Esse novo modelo de recrutamento indica uma valorização crescente na formação interna e uma nova perspectiva de investimentos voltada para a formação de trabalhadores versáteis, capazes de adaptar-se à demandas cambiantes atreladas a tecnologias. Em vez de contratar uma mão de obra especializada para determinado fim, as empresas optam pelo desenvolvimento de carreiras genéricas.

Essa multifuncionalidade envolve também uma outra situação crítica também para esses profissionais da educação, que é a dissimulada desnecessidade de critérios práticos e objetivos para lecionar determinadas disciplinas, passando-se, por exemplo, apenas a exigir a formação mínima de bacharelado, e, às vezes, uma pós-graduação. O professor quando convocado aceita qualquer disciplina, ou mais de uma, seja ela afim com sua área de estudo ou não.

A ideia do professor multifuncional é justamente para que ele tenha a capacidade de ministrar aulas de diferentes vertentes simultaneamente dentro de um mesmo quadro curricular, seja por causa de uma ausência esporádica ou qualquer outra dificuldade de contratação enfrentada pelo contratante.

A realidade que é vivida pelo docente fica permeada pela tensão e insegurança por estar em um trabalho que não possui estabilidade e por não lhe garantir condições favoráveis de trabalho, já que se ele não se submeter as condições ali pré-existentes ele ficará sem trabalho em um mercado cada vez mais competitivo e com condições semelhantes.

Como verificado, o único critério objetivo que é exigido dos profissionais da educação é que eles sejam polivalentes, também do conteúdo, sendo irrelevante se eles possuem domínio ou não dos conteúdos lecionados. Para além disso, o domínio sobre as especificidades didático-pedagógicas e suas relações intrínsecas com o contexto social é uma outra questão que acaba ficando de lado, sem de fato se saber se esses profissionais, pelo fato de estarem assoberbados de tarefas, tiveram condições de fazer tais interlocuções com seus conteúdos “programáticos”. Prelecionando sobre o assunto, são cruciais as considerações de Wellington Luiz Alves Aranha:

Sem domínio de conteúdo específico pode-se correr o risco da flexibilização do

conteúdo na relação de ensino e aprendizagem [...] fortalecendo a ideia do professor polivalente-flexível do conteúdo. Parece inegável que isso contribui para a desprofissionalização e a desvalorização do trabalho docente. (ARANHA, 2007, p. 69).

O trabalho desses profissionais na docência, dessa maneira como está sendo colocada, contribui inequivocamente para uma grande defasagem no aprendizado dos discentes, uma vez que o baixo rendimento começa já na elaboração do próprio conteúdo, estendendo-se pela metodologia de aulas e alcançando a aplicação do aprendizado no mercado de trabalho. Em confirmação à necessidade de ser polivalente, a docente Vanessa afirma que ela já chegou a ter seis disciplinas completamente diferentes e que três ela nunca havia ministrado nenhuma aula, o que a fez começar a estudar aqueles conteúdos para poder preparar as aulas conforme a ementa da disciplina.

Vanessa: - Além do fato de que nem sempre a gente fica com as mesmas disciplinas, né!? Então às vezes troca e você tem que fazer material de aula todo novo de novo. Teve um semestre que eu tinha seis turmas com seis disciplinas diferentes.

Vanessa: - Dessas seis turmas três eram disciplinas completamente novas que eu tive que fazer material de aula do zero. E aí eu gastava muito mais do que oito horas.

Esse caminho trilhado de polivalência das atividades desenvolvidas pelo trabalhador acarreta uma exploração cada vez maior pelo capital, independente do teor do trabalho desenvolvido pelo docente, seja ele tido como intelectualizado ou não.

Ricardo Antunes (2009, p. 202), abordando os novos proletários na virada de século preleciona que não se vê o fim do trabalho, mas sim a retomada de níveis altos de exploração do trabalho, ainda que se evidencie, por exemplo, a redução da jornada de trabalho. Esse cenário possibilita verificar com mais clareza o que Marx chamou de trabalho social combinado, não importando, prioritariamente, nem mesmo o nível de intelectual desse trabalhador, já que o que importa é apenas a participação de todos os profissionais no processo de criação de valores e de valorização do capital, resultando, entretanto, em um trabalho coletivo e produtivo.

Como observado acima por Antunes, independentemente da posição dentro da pirâmide das relações trabalhistas em que o trabalhador ocupa, seja um gari ou um cientista, a exploração da força humana encontra-se em um estado permanente, em uma intensidade que cresce vertiginosamente em todas as direções, seja o trabalho mecânico, braçal, seja o trabalho intelectualizado, a sua exploração caminha em um

mesmo sentido.

Nota-se que o sentido atribuído ao trabalho não é nem mesmo dado pelo empregador ou pela natureza do trabalho, mas sim pelo próprio capital que insere o sujeito em seu processo de produção e valorização. Como trazido acima, essa criação configura-se, segundo Marx, em um trabalho social combinado, que não faz distinções da posição ocupada ou o tipo de trabalho desenvolvido, uma vez que o sujeito se encontra vinculado diretamente ao capital.

4 CONCLUSÃO

Colocadas essas considerações, far-se-á necessário o debate acerca do trabalho, com ênfase nas relações mercantilizadas e convencionalmente precarizadas nos tempos atuais. A indústria moderna tem desempenhado um papel importante na intensificação da precização da atividade docente, criando novos modelos laborais que desafiam as noções convencionais de trabalho e ensino. A institucionalização de programas que pregam a inclusão digital e educação digital trazem consigo implicações que miram principalmente na atuação do profissional da educação, ocasionando sobremaneira a precarização das condições laborais e à diminuição dos direitos trabalhistas.

Essa nova modalidade, além de impactar no rendimento educacional precariza as relações de trabalho, sejam nos vínculos formais ou temporários. Essa tendência levanta questões sobre a autonomia profissional, reais objetivos do “aprimoramento” das competências digitais, a qualidade do ensino e sobre a precarização do trabalho, revelando um cenário marcado pela extrema flexibilização e precarização das condições de trabalho dos profissionais do ensino superior privado de uma instituição de Vitória da Conquista/BA. As relações ora estudadas refletem desde a falta de previsibilidade salarial, contratos frágeis, bem como uma exigência de multifuncionalidade por parte do docente.

Diante disso, fica evidente que toda a configuração do trabalho, da forma como vem sendo executado na instituição pesquisada, ao causar uma intensificação do trabalho, se aproxima do fenômeno da precarização, uma vez que, por meio das entrevistas é possível ratificar que esse modelo de gestão do trabalho, praticado na instituição pesquisada em Vitória da Conquista, encontra-se em alinhamento com o

trabalho “precarizado”, onde a necessidade do professor multifuncional é cada vez maior para lhe garantir sua sobrevivência dentro do mercado.

No cenário analisado, a instabilidade profissional é um reflexo direto das crises do sistema capitalista, em que a intensificação do abuso da mão de obra barata e exploração da força de trabalho recaem todos sobre o trabalhador, neste caso, os docentes do ensino superior privado, e ainda os riscos financeiros são todos transferidos de maneira intencional para o trabalhador – característica central da precarização –, enquanto o capital mantém todos seus interesses preservados com os bônus de ter seus lucros aumentados, já que um único profissional, por vezes, assume a função e obrigações de outros seis funcionários, como identificado nesse artigo.

5 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (org.). Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021. Cap. 1. p. 11-22.

ANTUNES, Ricardo. As metamorfoses no mundo do trabalho. In: GOMES, Álvaro (org.). **O Trabalho no Século XXI**: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. Cap. 1. p. 17-35.

ANTUNES, Ricardo. Os caminhos da liofilização organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. **Ideias: o avesso do trabalho**, São Paulo, v. 24, n. 13, p. 14-23, jan. 2003. ISSN 0104-7876.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. 364 p. ISBN 978-85-7559-635-7 (recurso eletrônico).

ANTUNES, Ricardo. **OS SENTIDOS DO TRABALHO**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. 287 p. ISBN 978-85-85934-43-9.

ARANHA, W. L. A. **Professores eventuais nas escolas estaduais paulistas: ajudantes de serviço geral da educação?** 2007. 102f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2007.

BRASIL. Desemprego. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (comp.). 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 maio 2024.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Revista Marx e O Marxismo – Revista do Niep-Marx**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, p. 45-67, 14 jul. 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e



flexibilização. **Educação & Sociedade**, [S.L.], v. 25, n. 89, p. 1127-1144, dez. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0101-73302004000400003>.

SILVA, A. M. DA. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO BRASIL: UMA TENDÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO NO SÉCULO XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 34, p. 229-251, 27 set. 2019.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de Plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra Editora, 2018. 127 p. Tradução de Aldo Giacometti - ISBN 978-987-1622-68-9.