

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA – UESB
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MEMÓRIA: LINGUAGEM E SOCIEDADE**

SAMUEL SILVA SANTOS

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

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA
ABRIL DE 2025**

SAMUEL SILVA SANTOS

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

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade - PPGMLS, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Mestre em Memória: Linguagem e Sociedade.

Área de Concentração: Multidisciplinaridade da Memória

Linha de Pesquisa: Memória, Cultura e Educação

Projeto temático: Memória, Trabalho e Educação

Orientadora: Profa. Dra. Ana Elizabeth Santos Alves

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA
ABRIL DE 2025**

S239u

Santos, Samuel Silva.

Uberização do trabalho docente em uma Instituição de Ensino Superior

(IES) privada. / Samuel Silva Santos, 2025.

107f.

Orientador (a): Dr.^a Ana Elizabeth Santos Alves.

Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia,

Programa

de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, Vitória da Conquista, 2025.

Inclui referência F. 100 – 104

1. Uberização. 2. Docência. 3. Precarização. 4. Trabalho. 5. Polivalência. 6. Memória. I. Alves, Ana Elizabeth Santos. II. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade. III. T.

CDD: 371.1

Catálogo na fonte: Karolyne Alcântara Profeta – CRB 5/2134

UESB – *Campus* Vitória da Conquista – BA

Título em inglês: Uberization of teaching work in a private Higher Education Institution (HEI)

Palavras-chave em inglês: Uberization; Teaching; Precariousness; Work; Versatility. Memory.

Área de concentração: Multidisciplinaridade da Memória

Mestre em Memória: Linguagem e Sociedade

Banca Examinadora: Profa. Dra. Ana Elizabeth Santos Alves (Presidente), Prof. Dr. Fábio Mansano de Mello (Titular), Prof. Dr. Anderson Claytom Ferreira Bretas (Titular)

Data da Defesa: 04 de abril de 2025

Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade.

FOLHA DE APROVAÇÃO

SAMUEL SILVA SANTOS

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


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade – PPGMLS, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Mestre em Memória: Linguagem e Sociedade

Local e Data da defesa: Vitória da Conquista/BA, 03 de abril de 2025.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Ana Elizabeth Santos Alves
(Presidente)

Ass.: _____

Documento assinado digitalmente
 ANA ELIZABETH SANTOS ALVES
Data: 04/04/2025 14:27:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Fábio Mansano de Mello
(UESB)

Ass.: _____

Documento assinado digitalmente
 FABIO MANSANO DE MELLO
Data: 04/04/2025 14:41:28-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Anderson Claytom Ferreira Bretas
(IFTM)

Ass.: _____

Documento assinado digitalmente
 ANDERSON CLAYTOM FERREIRA BRETAS
Data: 07/04/2025 08:14:16-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

AGRADECIMENTOS

Ao Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade (PPGMLS) da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), pela oportunidade de integrar um espaço acadêmico de excelência, onde pude amadurecer academicamente e ampliar minhas perspectivas de pesquisa. À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo suporte financeiro necessário à realização deste trabalho, que possibilitou a dedicação necessária para o aprofundamento deste estudo.

Expresso minha profunda gratidão à minha orientadora, Profa. Dra. Ana Elizabeth Santos Alves, pela orientação precisa, pelo incentivo contínuo e pela confiança depositada ao longo desta trajetória. Sua dedicação e sabedoria foram fundamentais para a construção desta pesquisa. Ao Prof. Fábio Mansano de Mello e ao Prof. Dr. Anderson Claytom Ferreira Bretas, pelo apoio e pelas trocas enriquecedoras que tanto contribuíram para minha formação acadêmica, cujas contribuições foram valiosas para o aprimoramento deste trabalho, tanto na banca de qualificação quanto na banca de defesa.

À minha família, cujo amor incondicional e apoio foram essenciais para que eu pudesse seguir em frente com confiança e determinação. Aos meus colegas de mestrado, pelo companheirismo e pelas trocas de experiências que proporcionaram essa caminhada mais leve e descontraída, em especial, ao grupo “panela”. Agradeço também aos amigos, pela compreensão nos momentos de ausência e pelo incentivo constante.

A Deus, fonte de força e inspiração, pela sabedoria generosa e pela presença constante em todos os momentos desta jornada.

A todos que, direta ou indiretamente participaram da pesquisa, meus mais sinceros agradecimentos.

“O que a vida quer da gente é coragem”.

João Guimarães Rosa

RESUMO

A presente dissertação busca perquirir as mudanças na organização do trabalho docente em uma instituição de ensino superior privada de Vitória da Conquista/BA, buscando compreender as transformações das condições de trabalho docente no ensino superior privado e como elas remodelam os modos de gestão e organização do trabalho. O objetivo central da pesquisa foi investigar as mudanças nas formas de organização do trabalho, tendo em vista que o processo de reestruturação produtiva cerceia direitos trabalhistas, em especial do profissional docente. Utilizando-se da memória coletiva como instrumento de análise, atrelada à uma abordagem de pesquisa exploratória, que foi calcada no materialismo histórico dialético, permitiu-se identificar características nas relações empregatícias, como a flexibilização do trabalho, a falta de previsibilidade salarial, fragilidade em contratos, exigência de multifuncionalidade, polivalência e contratos atípicos. Nesse cenário, fica evidente que as novas formas de organização do trabalho dentro da instituição pesquisada causam uma intensificação do trabalho, assemelhando-se ao trabalho uberizado, ainda que de forma aparente. Destaca-se que essa aparente uberização está ligada à lógica neoliberal, visando apenas a maximização dos lucros sem nenhuma preocupação com a saúde do docente, com os seus direitos básicos e muito menos com a qualidade do ensino.

Palavras-chave: Uberização; Docência; Precarização; Trabalho; Polivalência; Memória.

ABSTRACT

This dissertation aims to investigate the changes in the organization of teaching work in a private higher education institution in Vitória da Conquista/BA, seeking to understand the transformations in teaching work conditions in private higher education and how they reshape the modes of management and organization of work. The main objective of the research was to investigate the changes in the forms of work organization, considering that the process of productive restructuring restricts labor rights, especially of teaching professionals. Using collective memory as an analysis tool, linked to an exploratory research approach, which was based on dialectical historical materialism, it was possible to identify characteristics in employment relationships, such as work flexibility, lack of wage predictability, fragility in contracts, requirement of multifunctionality, versatility and atypical contracts. In this scenario, it is evident that the new forms of work organization within the institution studied cause an intensification of work, resembling uberized work, albeit in an apparent way. It is worth noting that this apparent uberization is linked to neoliberal logic, aiming only at maximizing profits without any concern for the health of teachers, their basic rights and much less for the quality of teaching.

Keywords: Uberization; Teaching; Precariousness; Work; Polyvalence; Memory.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	19
2.1 A polivalência do trabalhador docente.....	31
2.2 A hegemonia informacional-digital.....	42
2.3 O fortalecimento da uberização	50
3 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO TRABALHO	54
3.1 Taylorismo, Fordismo e Toyotismo como resposta às crises de capital.....	63
3.2 As influências da multiprocessualidade do trabalho.....	72
3.3 O subproletariado moderno	80
4 A MEMÓRIA EM MAURICE HALBWACHS: A RELAÇÃO DA MEMÓRIA INDIVIDUAL PARA A MEMÓRIA COLETIVA	88
5 CONCLUSÃO.....	97
REFERÊNCIAS	100
APÊNDICE A - Roteiro de entrevistas semiestruturadas	105
ANEXO A - Contrato de trabalho	106

1 INTRODUÇÃO

As formas de gestão e organização do trabalho, ao longo da história, sofreram transformações que impactaram em toda a sociedade, a exemplo dos modelos tayloristas-fordistas e, recentemente, as práticas de flexibilização do trabalho e os modos de produção capitalista impuseram outras necessidades sociais que transformaram o trabalho em uma carga pesada e fonte de desprazer.

A uberização é uma nova forma de gestão e controle do trabalho. É um “[...] processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e inviabilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ que oblitera as relações de assalariamento e de exploração do trabalho [...]” (Antunes, 2020, p. 11).

Esse modelo expandiu-se em escala global, assumindo um papel de *leitmotiv*¹ do ramo empresarial, uma vez que, para o empresariado, ainda permanece de maneira intensa os ideais tradicionais do corporativismo. O trabalho uberizado tem como características principais o trabalho *on-line*, que faz ruir a separação entre tempo de vida e trabalho propriamente dito. A intensificação dos tempos e movimentos no dia a dia de trabalho, e as novas formas de controle automatizado fazem surgir uma nova modalidade laborativa que une o ambiente digital com uma sujeição aos ideais máximos do mundo corporativo (Antunes, 2018, p. 42, 43).

A uberização, como consequência da precarização do trabalho, apresenta-se como um fenômeno que é articulado ao capital com poder suficiente para desarticular o trabalho docente nas instituições privadas. Esse movimento tem suas origens já na década de 1990, sob as influências do capitalismo e movimento liberal que se difundiam nas grandes potências e países em desenvolvimento, em especial, no Brasil, em razão da crise de estado que assolava o país.

As recentes modalidades do trabalho docente, especialmente nas faculdades privadas, intensificadas pela indústria 4.0, permitiram criar o que pode ser chamado então de “profissionais anfíbios”, ou seja, aqueles(as) profissionais que precisaram se adaptar para transitar tanto no ambiente presencial como no virtual, principalmente após a pandemia de Covid-19, sem que para isso tivesse havido qualquer tipo de transição regular ou mesmo natural desse processo.

É nesse cenário que o trabalho uberizado consegue aprisionar o professor que, para sobreviver, condiciona-se a todas as modalidades de trabalhos que lhe são disponibilizadas.

¹ Expressão alemã comumente usada em alguns ramos do direito para designar que algo é o motivo condutor, ou uma razão selecionada, preferida, de determinada situação.

A uberização tratada aqui – uma venda de mão de obra barata marcada pelas trocas rápidas – será vista como um processo que conota a invisibilidade e exploração do trabalhador, e como ela vem prevalecendo, associada ao mundo empresarial e naturalizada pela sociedade, sendo incompreendida tanto pelos usuários dos serviços, quanto pelos próprios trabalhadores.

Ao se analisar o contexto do desenvolvimento do trabalho docente no país, em conjunto com as inovações tecnológicas e as características do fenômeno da uberização, justifica-se a necessidade destas serem analisadas de forma global e não apenas com um olhar unilateral, pois, comumente, a própria sociedade apenas enxerga os benefícios e facilidades das inovações tecnológicas e empresariais.

As razões para essa nova realidade descortinam-se, em verdade, de um sistema de poder que prega uma pseudoliberalidade trajada por flexibilidade, e acaba carregando consigo alguns pilares necessários para ocorrer, como: reinvenção descontínua de instituições; flexível de produção; e concentração de poder sem centralização.

Ocorre que o sucesso dessas formas de exploração afunila-se, em regra, pela ausência de uma estrutura regulatória mínima que gera grandes ganhos apenas para as corporações detentoras dessa forma de exploração. Assim, os discursos apresentados por elas são, na verdade, ideais utópicos justificadores de uma precarização subliminar, que contribui e acaba “[...] criando um trabalhador *just-in-time*, ou seja, que recebe apenas pelo tempo trabalhado [...]” (Santos *et al.*, 2021, p. 341).

Dessa maneira, a acumulação flexível², marcada pelo confronto direto com a rigidez do fordismo, tem suas bases na flexibilidade do trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo. Sua característica principal centra-se na inovação, nas novas possibilidades de serviços financeiros, nos novos mercados e nos rápidos desenvolvimentos dos conjuntos industriais e dos padrões de desenvolvimento desiguais (Harvey, 1989). “A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego ‘estrutural’ (em oposição a ‘friccional’), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais [...]” (Harvey, 1989, p. 140,141).

² A acumulação flexível caracterizou-se como sendo uma reorganização do mundo do trabalho, marcada por novas ordens econômicas dos países capitalistas em decorrência da crise do petróleo em 1973, principalmente na década de 70 e 80, sob a influência da recessão econômica que atingia todo o mundo. Esse cenário, marcado pelas incertezas de novas experiências e domínios industriais, apoiou a flexibilidade dos processos de trabalho, o surgimento de novos setores de produção, de fornecimento de serviços, e sobretudo, elevadas taxas de inovação comercial, organizacional e tecnológicas, como será observado mais detalhadamente no capítulo 3 (Harvey, 1989, p. 140).

Sendo assim, a exploração da força de trabalho no segmento educacional é um subproduto evidente da acumulação flexível em decorrência de fatores como as inovações da indústria 4.0, da uberização, do contrato precário e da docência temporária.

É importante compreender as transformações das condições de trabalho docente no ensino superior privado diante dos avanços tecnológicos e como eles remodelam os modos de gestão e organização do trabalho. A intensificação e diversificação das atividades docentes resultam em um processo de uberização do trabalho, impactando a autonomia do professor, sua autopercepção enquanto profissional e as condições laborais, contribuindo esta análise para o debate acadêmico e para políticas públicas voltadas à regulação e melhoria das condições de trabalho no setor educacional.

A análise dessas transformações merece uma discussão crítica e aprofundada, considerando ser um fenômeno contemporâneo que merece atenção e reflexão. A uberização da docência demonstra ser um processo no qual as relações de trabalho no campo educacional ocorrem de modo mais individualizado, assumindo a aparência de inovações, mas que em verdade desestrutura as relações tradicionais de assalariamento engendrando a precarização da profissão.

A indústria 4.0³ tem desempenhado um papel importante na intensificação da uberização da atividade docente, criando novos modelos laborais que desafiam as noções convencionais de trabalho e ensino, pois sabidamente a institucionalização de programas que pregam a inclusão digital e educação digital acadêmica trazem consigo implicações que miram, principalmente, na atuação do profissional da educação, ocasionando sobremaneira a precarização das condições laborais e a diminuição dos direitos trabalhistas.

Por seu turno, observa-se que os novos modelos de gestão, além de impactarem no rendimento educacional, precarizam as relações de trabalho, sejam nos vínculos formais ou temporários, e essa nova tendência levanta questões sobre a autonomia profissional, reais

³ A indústria 4.0 caracteriza-se como sendo um agrupamento de propostas tanto dos setores tecnológicos como da própria produção industrial. Essa indústria remonta a Alemanha, em meados dos anos 2000, com a implantação de uma política econômica, científica e tecnológica buscando combater a redução da participação da indústria manufatureira na economia em decorrência, entre outros fatores, da crise econômica de 2007 nos Estados Unidos. Portanto, essas plataformas traduziram-se em um conjunto de medidas, agendas e tecnologias de produção capazes de orientar o setor produtivo, não se confundindo com plataformas de trabalho, a exemplo da plataforma Uber (Previtali; Fagiani, 2021, p. 197).

O governo alemão disponibiliza ainda em seus sítios eletrônicos, por meio do *Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action as well as the Federal Ministry of Education and Research*, até mesmo acesso a uma plataforma denominada “Platform Industrie 4.0” que promete aos inscritos, por meio de cooperações internacionais, a contribuição com descobertas para um discurso único global que promove padronização e trocas além-fronteiras de uma suposta digitalização da produção (Berlim, 2025).

objetivos do “aprimoramento” das competências digitais; a qualidade do ensino e sobre a precarização do trabalho.

A discussão se mostra estimulante ao se considerar que as “novas modalidades” de contratação, analisadas do ponto de vista uberizado, revelam-se através de contratos atípicos, marcados pela ausência ou redução de direitos trabalhistas e sem nenhuma garantia de estabilidade (Vieira; Maciel, 2012).

Assim, considerando que os novos processos de trabalho, muitas vezes proporcionados pelos avanços tecnológicos, exigem do docente da rede de ensino superior privada uma polivalência para diversas atividades, há uma intensificação da quantidade de atribuições que engendram a uberização desse trabalho. Desse modo, questiona-se: as novas formas de organização da gestão do trabalho docente configuram-se como modalidades de trabalhos uberizados?

Considerando o problema de pesquisa que foi apresentado, abre-se caminho para uma análise abrangente dos efeitos das inovações tecnológicas na educação, considerando tanto as implicações nas condições de trabalho dos docentes como a percepção social da profissão, por meio da análise dos dados qualitativos e adoção da memória coletiva da categoria e utilização de entrevistas semiestruturadas.

A hipótese materializa-se, portanto, na afirmativa de que o processo de reestruturação⁴ produtiva, observada na educação de nível superior, promove a uberização da docência do ensino superior privado em Vitória da Conquista/BA, através da exigência de uma polivalência desses profissionais e, conseqüentemente, da precarização desse tipo de trabalho.

O objetivo geral é investigar as mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho docente na rede de ensino privada, considerando que o processo de reestruturação produtiva promove, conseqüentemente, a perda/diminuição dos direitos trabalhistas.

No mesmo trilhar, como objetivos específicos, busca-se verificar como a uberização afeta as expectativas de trabalho dos docentes de nível superior, considerando a necessidade de adaptação às novas ferramentas, habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho; investigar se a exigência da multifuncionalidade do trabalho está correlacionada com inovações tecnológicas na prática docente, com foco nas mudanças, nos métodos de ensino,

⁴ O processo de reestruturação produtiva no Brasil, que melhor será debatido no capítulo 3, configurou-se como sendo o processo que impulsionou as empresas a adotarem novas formas de organização social e sexual do trabalho, especialmente no final da década de 80, através da adoção de novos padrões tecnológicos e organizacionais, a exemplo da utilização do sistema *just-in-time*, programas de círculo qualidade total (CCQ's), e métodos “participativos” que incentivavam a adesão e sujeição dos trabalhadores com o processo de trabalho (Antunes, 2013, p. 15, 16, 17).

na gestão acadêmica e no relacionamento professor-instituição de ensino; verificar se a uberização afeta questões como flexibilidade de horários, precarização do trabalho e competição exacerbada; verificar se o trabalho docente possui as características da uberização, bem como para analisar se a memória individual/coletiva desse profissional em Vitória da Conquista já reconhece e identifica as condições de trabalho proporcionadas pela uberização/indústria 4.0.

Para a pesquisa, considera-se a interligação entre memória individual e coletiva que é ressaltada por Maurice Halbwachs, ocasião em que a memória é percebida como um mecanismo que desempenha uma função social, vinculando-se ao presente de cada sociedade para assegurar a coesão dos grupos. Assim, pressupõe-se que a memória coletiva dos direitos trabalhistas, conquistados historicamente pelos trabalhadores, vem sendo desconstruída como resultado da precarização do trabalho.

Nesse sentido de função social desempenhada pela memória, importa afirmar que a memória coletiva está umbilicalmente atrelada aos direitos trabalhistas, uma vez que de suas significativas alterações originou-se a concepção normativa e protetiva do Direito do Trabalho desde o trabalho braçal, submisso tecnicamente e juridicamente, até se alcançar as grandes revoluções, como a primeira revolução industrial (Marques, 2021, p. 98).

O Direito do Trabalho, entretanto, não serviu apenas ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha, ele, inicialmente, fixou as formas de controle de todo o sistema, buscando trazer o mínimo de civilidade e afastando as formas mais perversas de utilização da força de trabalho (Delgado, 2018, p. 95).

Como qualquer ramo jurídico, o Direito do Trabalho constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas que são decorrentes de um determinado contexto histórico, devendo observar proposições que são oriundas das ciências sociais, economia, ciência política, história, antropologia, entre outras, relacionadas com as relações empregatícias (Delgado, 2018, p. 97).

Delgado (2018), abordando as relações de subordinação empregatícias, pontua o detalhamento entre os pressupostos históricos-materiais que dão origem ao trabalho subordinado, qual seja o trabalho “livre”.

Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se

constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, se percebe que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação [...]. (Delgado, 2018, p. 98).

O trabalho livre (pressuposto histórico-material), que é, portanto, a base nuclear de qualquer relação empregatícia (subordinação), surge na história ocidental como um elemento relevante apenas na idade moderna, com a verificação da expulsão do servo da gleba e com o rompimento das formas servis de utilização da força de trabalho, dando origem ao proprietário dos meios de produção e ao trabalhador juridicamente livre (Delgado, 2018, p. 99).

Nessa perspectiva, a acumulação, apropriação e rememoração dos fatos históricos moldam a paisagem da mnemotécnica, proporcionando uma abordagem progressiva para o gerenciamento das complexidades do passado e para a construção de um futuro mais informado.

A memória passou ser entendida, então, como mecanismo capaz de desempenhar uma função social no presente de cada sociedade, assegurando a unidade dos grupos em que os direitos são ceifados.

Sendo assim, se a memória coletiva pode ser vista como instrumento de não perpetuação de desigualdades, de contradições e resistências, pode também ser vista com força suficiente de um mecanismo transformador, capaz de garantir a continuidade da evolução dos direitos do homem. A memória, portanto, ao passo que permite desigualdades, também propala unificação, permitindo aos grupos ocuparem seus espaços nos quadros sociais da comunidade.

A memória se apresenta como elemento basilar para a reconstrução do passado e, conseqüentemente, ressignificação do conceito de trabalho, considerando as especificidades de cada região e cultura. O conceito de trabalho, portanto, passa a ser construído e reelaborado sob a ótica da lembrança – sem trazer aqui nenhum reducionismo simplório do ato de lembrar –, mas sim, considerando a sobrevivência da mnemotécnica para recuperação da memória individual.

O conceito de trabalho adotado aqui remonta a uma abordagem de perspectiva teleológica do ser, enquanto uma atividade básica para a vida do sujeito, em que o trabalho é visto como sendo basilar para atender suas necessidades mais elementares de sobrevivência.

É ainda importante destacar que o trabalho é antes de mais nada um processo que aproxima o homem da natureza, e que por sua própria ação ele regula, controla e gerencia seu metabolismo com a atividade que ele desenvolve. É agindo dessa maneira sobre a natureza

externa que o homem transforma sua própria natureza, ainda que se considerando que no processo do trabalho o resultado deste labor já estava representado idealmente no indivíduo desde o início do processo (Marx, 2013, p. 226-227).

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 uberização do trabalho docente. A memória, por sua vez, é compreendida segundo a perspectiva "halbwachiana", já que essa concepção entrelaça a memória individual à memória coletiva e revela a importância do estudo da intrínseca dualidade da memória na compreensão da sociedade e na construção dos direitos sociais, principalmente no tocante aos direitos trabalhistas. A abordagem tem como premissa o reconhecimento da memória como um fenômeno social, construída e influenciada pelo grupo social ao qual um indivíduo pertence.

Soma-se à revisão bibliográfica uma abordagem de pesquisa exploratória, no intuito de identificar a realidade vivida por docentes que atuam na rede particular de ensino superior de Vitória da Conquista/BA, considerando fatores como experiência, formação acadêmica e contexto socioeconômico.

As análises documentais e da pesquisa qualitativa e exploratória, por meio de entrevistas, permitiram a confirmação dos impactos causados pela uberização no segmento da educação do município, possibilitando, assim, 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 o 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, ficando compreendido entre os dias 20 de setembro de 2024 a 12 de outubro de 2024. 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, iniciou-se 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 na qual 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 ao qual eles se vinculam 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 pelas iniciais de seus nomes, Pietro, Murilo, Vanessa, Silvia e Naomi, e as informações relevantes sobre eles foram sintetizadas, conforme informações do Quadro 1, já que o objetivo foi de manter o anonimato.

Quadro 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: Dados do Autor (2024).

Por possuir caráter iminente qualitativo, também foram utilizados, como procedimentos de pesquisa, a consulta ao contrato firmado com esses 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 uberização.

Realizada essa apresentação da metodologia e procedimentos metodológicos, importa avançar com brevidade sobre o conteúdo dos capítulos teóricos como se segue. Nesse sentido, o primeiro capítulo explora de maneira aprofundada as transformações e condições colocadas pelas novas formas de organização do trabalho contemporâneo, observadas desde a década de 90, com a abertura econômica para a entrada de capital estrangeiro no Brasil, até se chegar às configurações atualmente assumidas e impactadas por uma reconfiguração de táticas e estratégias de produção cada vez mais especializadas. A análise realizada considerou que as novas formas de gestão e organização do trabalho estão mais flexíveis e precárias, além de estarem diretamente atreladas à lógica do capital, à mundialização⁵ da economia global e suas regras para a maximização dos lucros, que utiliza dos sistemas de produção como o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo para se obter respostas estratégicas às crises econômicas.

O segundo capítulo aduz acerca da uberização do trabalho docente e os impactos causados pelas novas modalidades de contratações, incentivadas pelo capital, com foco central na flexibilização e práticas contratuais “inovadoras”. Partindo de um contexto em que há evidentemente a existência de crises cíclicas de capital e de constantes reestruturações produtivas do trabalho, essas mudanças necessariamente dialogam com o processo de trabalho uberizado, ultrapassando os setores de transporte ou mesmo de hotelaria, por exemplo, e promovendo, assim, um modelo de gestão do trabalho que alcança o ensino superior privado e acaba deixando marcas de flexibilização, polivalência e controle, que acabam adentrando no trabalho docente.

O terceiro capítulo, por sua vez, apoia-se no conceito da memória coletiva estudada por Maurice Halbwachs, buscando explorar como ela pode atuar no ambiente do sujeito pesquisado, bem como se ela seria capaz de oferecer a eles uma identidade capaz de lhe permitir coesão ao seu grupo. O entendimento vai no sentido de que, por meio dela, seria possível os docentes

⁵ O sentido de mundialização proposto aqui leva em consideração o enfoque das ‘*business school*’, referindo-se às estratégias adotadas pelas empresas e criadas por elas mesmas para ser seletiva em nível mundial, considerando seus interesses individuais. Ainda que seletiva e individualista, ela tem a capacidade de ser integradora ou excludente para os atores envolvidos, sejam eles países, outras empresas ou ainda os próprios trabalhadores, a fim de alcançar sua marca maior que é a polarização do capital, a ascensão do capital monetário (Chesnais, 1996, p. 37).

compreenderem melhor os desafios da categoria e, assim, alcancarem resistência de classe ao ponto de reelaborar a identidade grupal e fomentar a luta de classe.

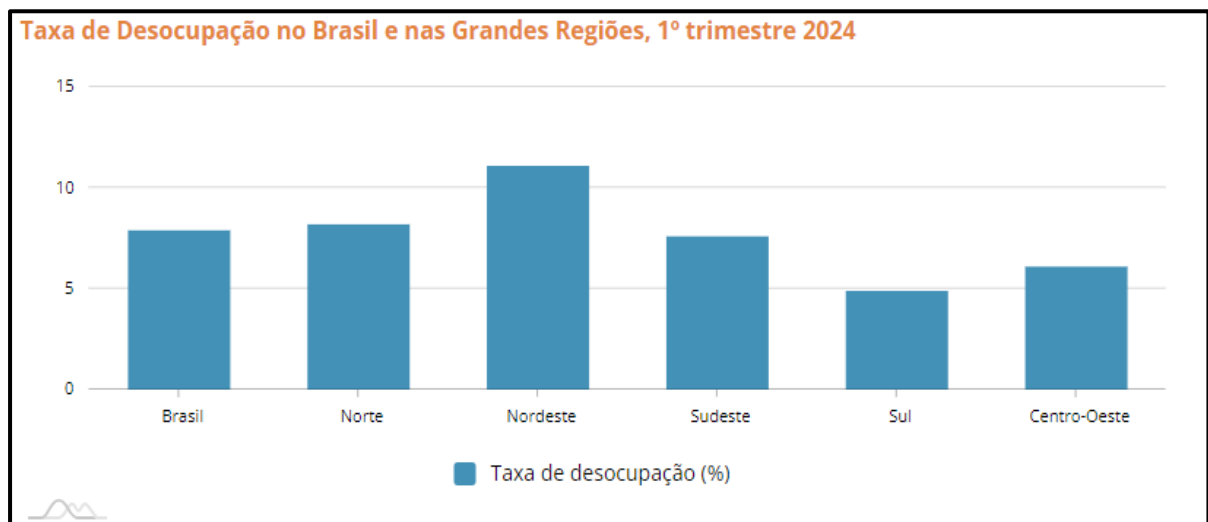
Assim, de posse da coleta de dados e a partir da revisão bibliográfica e abordagem exploratória, buscou-se apresentar uma reflexão crítica, bem como demonstrar que de fato os avanços tecnológicos trouxeram uma realidade oculta para o magistério, precarizando a educação brasileira e sucateando ainda mais o trabalho docente.

A escolha por essas abordagens se justificaram pela necessidade de compreender as múltiplas dimensões e nuances desse fenômeno complexo, bem como obter dados quantitativos que pudessem complementar as informações qualitativas e fornecer uma visão mais abrangente das informações.

2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

A atual taxa de desemprego no Brasil encontra-se marcando, em média, 7,9% de desocupação no primeiro trimestre de 2024, refletindo que existem aproximadamente 8,6 milhões de pessoas com idade para trabalhar, ou seja, que tentam encontrar trabalho e não conseguem. No Nordeste, este percentual revela-se como sendo o maior de todas as regiões do país, aproximadamente 11,1%; seguido do Norte, com 8,2%; do Sudeste, com 7,6%; do Centro-Oeste, com 6,1%; e do Sul, com 4,9%, como pode se observar na Figura 1 a seguir (IBGE, 2024):

Figura 1 – Taxa de desocupação 2024



Fonte: IBGE (2024).

Esses dados são importantes para este estudo, uma vez que é diante das taxas cada vez maiores de desemprego e informalidade do trabalho que se insere no mercado novas modalidades de trabalho, que flexibilizam os vínculos trabalhistas, diminuem as garantias, alonga as jornadas de trabalho e impulsiona a precarização.

As novas modalidades de contratação são resultado da crise estrutural do capital que atinge o capitalismo contemporâneo. 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 (2001) identifica algumas tendências da (des)regulamentação neoliberal presente nos processos de des(sociabilização) dos mercados de trabalho, como pontuado abaixo.

Duas manifestações são mais virulentas e graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda a era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente, na relação metabólica ente homem e natureza, conduzida pela lógica voltada prioritariamente para a produção de mercadorias que destroem o meio ambiente.

Trata-se, portanto, de uma aguda destrutividade, que no fundo é a expressão mais profunda da crise estrutural que assola a (des)sociabilização contemporânea; destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental “sociedade do descartável”, que joga fora tudo o que serviu como “embalagem” para as mercadorias e o seu sistema., mantendo-se, entretanto, o circuito reprodutivo do capital [...]. (Antunes, 2001, p. 18).

Nesse sentido, importa trazer que Virgínia Fontes (2017) também adota, de maneira muito enfática, a existência de um novo fenômeno das relações de trabalho, adotando um conceito que define uma categoria de trabalho específica, e que também deu origem até mesmo a 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*⁶ 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. Antunes exemplifica a uberização da seguinte maneira:

⁶ “É uma empresa que nasce em torno de uma ideia diferente, escalável e em condições de extrema incerteza. Alguns “defendem que uma startup é uma empresa inovadora com custos de manutenção muito baixos, mas que consegue crescer rapidamente e gerar lucros cada vez maiores [...]” (SEBRAE, 2022, p.01).

“No entanto, há uma definição mais atual, que parece satisfazer a diversos especialistas e investidores: uma startup é um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza.” Definição esta trazida no artigo Empreendedorismo Startup do SEBRAE (SEBRAE, 2022, p.01).

Eles e elas ficam à espera de uma chamada por smartphone e, quando a recebem ganham, estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando. Essa modalidade de trabalho abrange um universo imenso de trabalhadores e trabalhadoras, de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadores do *care* (cuidadoras de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc.), entre tantos outros. Tudo isso, facilitado pela expansão do trabalho on-line e pela expansão de “aplicativos”, que inviabilizam ao mesmo tempo que ampliam exponencialmente uma parte expressiva da classe trabalhadora, em especial, mas não só do setor de serviços.

Outro exemplo, encontramos na Uber: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com as despesas de seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” se apropria do mais-valor, gerado pelo sobretrabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho. A principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que, neste último, os/as motoristas, ao recusarem as solicitações, correm o risco de serem demitidos. A relação de trabalho é, então, ainda mais evidente. Dos carros para as motos, destas para as bicicletas, patinetes etc. A engenhosidade dos capitais é, de fato, espantosa.

Vimos mais um exemplo recentemente na Itália, onde se desenvolveu, até o início de 2017, uma nova modalidade de trabalho ocasional o trabalho pago a *voucher*. Essa modalidade de trabalho é assim denominada porque os assalariados recebiam *vouchers* pelas horas de trabalho realizadas e podiam trocá-los pelo equivalente monetário, segundo o salário mínimo legal pago por hora trabalhada.

Se não bastasse esse vilipêndio (que, em Portugal, denomina-se trabalho pago por “recibos verdes”), os trabalhos excedentes muitas vezes são oferecidos “por fora” do pagamento oficial por *vouchers*, isto é, pagando-se ainda menos do que o salário mínimo oficial, o que significa uma precarização ainda maior do trabalho ocasional e intermitente. É como se existisse uma precarização “legal” e outra “ilegal” [...]. (Antunes, 2021, p. 12).

As transformações mencionadas vão em sentido contrário às expectativas de fim do trabalho e da vigência da teoria 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).

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 Murilo, Silvia e Vanessa, em todos os casos, observa-se práticas laborais precarizadas, com uma notável fragmentação, flexibilização dos contratos de trabalho e falta de informações basilares sobre eles, pois, como notado, pelo menos nos três últimos trechos das entrevistas verificou-se 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 uberização, 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.

O trabalho docente na instituição pesquisada em Vitória da Conquista/BA, em que pese ter um vínculo contratual formal com seus professores, carrega consigo características que atingem diretamente as relações de assalariamento ao permitir que o docente receba por hora trabalhada, e, apesar de ser um contrato único, o mesmo permite alterações salariais e de jornada mediante interesse único da instituição, como se verifica na entrevista com o professor Murilo:

Entrevistador: - Você sabe dizer qual é o tipo de contrato?

Murilo: - Assim, não sei dizer, mas entra tudo no mesmo contrato. Só que a carga horária que aumenta. Não tem uma hierarquia de cargo lá, só aumenta a carga horária e aí tipo se eu for um responsável técnico aí eu teria dez horas a mais, entendeu?

Entrevistador: - Sim. Você é celetista?

Murilo: - Celetista? Como é que é?

Entrevistador: - CLT.

Murilo: - Sim, sim.

Entrevistador: - Esse contrato é por hora certa, é por carga horária?

Murilo: - Não.

Entrevistador: - É contrato temporário, por tempo indeterminado, você sabe como que é seu contrato? Se é contratado por hora? Ou ser contrato por tempo indeterminado?

Murilo: - Por hora.

Entrevistador: - Você é contratado por hora, hora aula.

Murilo: - Isso, hora aula. E aí muda de acordo o semestre.

Entrevistador: - Então a cada semestre esse contrato pode ser modificado?

Murilo: - Isso. Então eu já tive quarenta horas, já tive trinta horas, agora estou com vinte horas. Então todo semestre vai mudar.

Entrevistador: - Certo. E no caso, o salário também muda de forma correspondente, né?

Murilo: - Isso, isso.

Entrevistador: - Você sabe quanto custa a hora-aula hoje?

Murilo: - Se não me engano é dezenove e setenta.

Entrevistador: - Você já trabalhou com outro tipo de contrato, além do de professor?

Murilo: - Não, foi a primeira vez.

Murilo: - E quando a instituição fala que você tem que dar determinada aula em tal dia, você já fica limitado ali, não pode trabalhar neste outro dia, né!? Marcar determinadas coisas. E algo que aconteceu foi, é isso, ter acontecido de eu já ter definido o meu dia ou minhas semanas e tudo mais, e do nada eles desmarcaram ... Ah, não, não vai ter mais essa aula, aí tipo você fica limitado

em você já não tem uma renda boa em relação a da instituição, eh ... não marca os compromissos porque ela já colocou pra você trabalhar em determinado horário, e do nada desmarca. Então dá uma certa insegurança, entendeu!? Tanto do que vai vim no semestre que vem, quanto se vai ou não ter determinado disciplina. Ela não me dá uma garantia assim.

Entrevistador: - E essa forma de contratação por carga horária como você mencionou, você entende ou você sente que que ela é adequada, que seus direitos trabalhistas são reduzidos ou são prejudicados?

Murilo: - Assim, como eu não sei, e pelo menos assim, tenho uma ignorância em relação ao direito trabalhista, isso aí eu assumo, mas dá um certo desconforto a forma como é conduzido porque você fica meio que a mercê ali, né [...] Assim do quanto de horas tem disponível, da disciplina que você vai ter que... eh vai ter que ministrar, entendeu? Então, às vezes, por exemplo, você é contratado pra dar aula, eh [...] Aí segunda, quarta e outra é sexta-feira. Pronto. Sexta-feira de manhã você tem que dar três horas de aula. Só que aí você fica dependendo dessa instrução dessa definição da instituição.

No mesmo sentido, a docente Silvia 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 da instituição pesquisada diz acerca do regime de trabalho, nota-se que há, inclusive, uma exigência de que o controle de frequência desses profissionais seja registrado pelos meios adequados, como exposto na Figura 2, contudo, como já trazido anteriormente em um relato do docente Pietro, 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 pelas horas excedidas trabalhadas.

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.

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 uberizado; 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 recusar 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 uberizado, 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 à flutuação salarial. Na universidade privada na qual ela leciona, o salário sempre foi “picado”, mesmo ela possuindo um único contrato desde quando foi admitida, 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 porque esse semestre eu estou me considerando muito privilegiada [...].

Pesquisador: - E na instituição privada que você trabalha qual a modalidade contratual? Você sabe me dizer como que funciona?

Vanessa: - Eu assinei um contrato quando eu entrei. Eles assinaram, a minha carteira, também é registrada. Eu acredito que meu contrato, eu não lembro quando eu entrei se tinha essa conversa de ter um contrato semestral ou se era um contrato só enquanto durasse, né? A minha estada ali eu não lembro disso, mas eu lembro que eu assinei o contrato eu tenho o contrato. E registrou na carteira.

Pesquisador: - E esse contrato está já tem duração de dois anos e meio?

Vanessa: - Vai fazer dois anos e meio agora no final do ano.

Pesquisador: - Entendi. Você, mas você nunca assinou uma renovação, por exemplo, uma renovação contratual?

Vanessa: - Não.

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

Vanessa: - Não, lá funciona picado, né!? Então, eh ... quantas, vamos supor que eu tenha 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 UFBA 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 UFBA.

Pesquisador: - Entendi.

Vanessa: - Então eu tô com onze horas, que muito provavelmente não seria possível se eu não estivesse como substitua na UFBA. 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.

Pesquisador: - Então não tem alteração no contrato, mas você recebe de forma diferente em determinado mês ou por semestre?

Vanessa: - Isso, eu recebo proporcional a quantidade de horas que eu trabalho no semestre. Trabalhar mais naquele semestre ou menos em outro, eu recebendo proporcional a isso.

Pesquisador: - Entendi. Então, geralmente de um mês pra outro tem uma flutuação?

Vanessa: - Tem.

Pesquisador: - Você sabe o porquê, o que que gera esse impacto? No caso, já está fazendo a mesma quantidade de horas, que é recebendo mais ou recebendo menos?

Vanessa: - Não sei porque eu nunca tive a mesma quantidade de horas por dois semestres seguidos.

Pesquisador: - Entendi.

Vanessa: - Então eu não sei. Eh ... como eu te falei, eu já fiz trinta horas e eu já e estou fazendo agora praticamente dez. Eu digo onze horas sala de aula, né!? Ainda tem as horas extraclasse. Então eu acho que a minha carga horária deve ir pra dezessete, dezoito horas, no total.

Pesquisador: - Então seu contrato são onze horas de sala de aula.

Vanessa: - Isso, é porque não estou recordando agora qual é a quantidade de horas que eu tenho fora. Porque na UFBA é proporcional, né!? Se eu faço vinte horas eu fico eu tenho vinte horas extraclasse e lá não é assim.

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

<p>CLÁUSULA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO</p> <p>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).</p> <p>Parágrafo Primeiro- O pagamento será efetuado pela EMPREGADORA, na forma e prazos estipulados em lei.</p> <p>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.</p>
--

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

Mészáros (2002 *apud* Antunes, 2021, p. 13) destaca a importância de se acentuar também que essas tendências em curso, sob a ótica adotada pelo capital moderno, de destruição das relações de trabalho, não encontram nenhum outro precedente em qualquer fase estudada do capitalismo pós-segunda guerra mundial. E por essa razão, esse *modus operandi* precisa ser confrontado, principalmente no setor de serviços, sob o risco dele se consolidar cada vez mais no metabolismo antissocial do capital e se expandir para outros setores do mundo industrial e do *agrobusiness*.

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 (2001, p. 19), 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, Antunes ratifica que:

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).

Nesse aspecto 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 à 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 sintetiza a uberização como uma reestruturação do trabalho inerente ao capitalismo do século XXI, como pode ser observado a seguir:

Em suma, conforme o exposto ao longo desta seção, a uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência [...]. (Silva, 2019, p. 237).

A “Uberização” se apresenta como um caminho aparentemente rápido e fácil para conseguir algum tipo de remuneração, dizendo que há lugar para todos e que o trabalhador é gerenciador de si próprio (ele trabalha quando quer e da forma que ele quiser). No entanto, o fato de existir uma empresa que se coloca como mediadora do encontro entre aqueles que fornecem o serviço e aqueles

que querem comprar, não muda as relações de trabalho. O gerenciamento permanece nas mãos da classe dominante e a subordinação continua cabendo aos trabalhadores, que neste caso se inserem em jornadas extenuantes para terem algum rendimento, arcam com todos os custos advindos do próprio trabalho e no final do mês muitas vezes acabam ganhando menos que um salário mínimo [...]. (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, no qual 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. Antunes (2001) faz destaque para aquelas que ele julga como mais elementares, quais sejam:

- 1) Há uma crescente redução do proletariado fabril, estável, que se desenvolveu na vigência do binômio taylorismo/fordismo e que vem diminuindo com a reestruturação, a flexibilização e a desconcentração do espaço físico produtivo, típico da fase do Toyotismo;
- 2) Há um enorme incremento do novo proletariado, do subproletariado fabril e de serviços, o que tem sido denominado mundialmente de trabalho precarizado. São os “terceirizados”, subcontratados, “part-time”, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em inúmeras partes do mundo. Inicialmente, esses postos de trabalho foram preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoro nero* na Itália, os *chicanos* no EUA, os *dekaseguis* no Japão etc. Mas, hoje, sua expansão atinge também os trabalhadores especializados e remanescentes da era taylorista-fordista;
- 3) Vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho nos países avançados, e que tem sido preferencialmente absorvido pelo capital no universo do trabalho precarizado e desregulamentado;
- 4) Há um incremento dos assalariados médios e de serviços, o que possibilitou um significativo incremento no sindicalismo destes setores, ainda que o setor de serviços já presencie também níveis de desemprego acentuado;
- 5) Há exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho dos países centrais: os primeiros acabam muitas vezes engrossando as fileiras de movimentos neonazistas e aqueles com cerca de 40 anos, ou mais, quando desempregados e excluídos do trabalho, dificilmente conseguem o reingresso no mercado de trabalho;
- 6) Há uma inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, particularmente nos países de industrialização intermediária e subordinada, como nos países asiáticos, latino-americanos etc; e
- 7) Há uma expansão do que Marx chamou de trabalho social combinado (Marx, 1878) onde os trabalhadores de diversas partes do mundo participavam do processo de produção e de serviços. O que, é evidente, não caminha no sentido da eliminação da classe trabalhadora, mas da sua precarização e

utilização de maneira ainda mais intensificada. Em outras palavras: aumentam os níveis de exploração do trabalho [...]. (Antunes, 2001, p. 24, 25).

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 na 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) 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. Nesse aspecto, ele pontua da seguinte maneira:

Assim, sua engenharia social está cada vez mais focada em reduzir ao máximo o trabalho humano necessário à produção, substituindo-o pelo uso crescente das tecnologias de informação e comunicação (TIC), “internet das coisas”, impressão 3D, *big data*, inteligência artificial etc. Se assim caminhava o mundo do trabalho antes da explosão da covid-19, quais são, então, algumas das experimentações do trabalho que estão sendo gestadas nos laboratórios do capital, em plena pandemia do capital, para serem intensificadas e amplificadas no mundo pós-pandêmico? [...] (Antunes, 2021, p. 20).

Essa nova tendência de substituição dos empregados por máquinas inequivocadamente acentua as desigualdades já pré-existentes, indo muito além, inclusive, da utilização de algoritmos. Em resposta ao questionamento anterior feito por Antunes (2021), de quais as experimentações do trabalho são gestadas pelo capital, é possível verificar em seu próprio texto algumas conclusões sobre a indagação, como disposto a seguir.

Nossa primeira hipótese é a que a principal forma experimental se encontra no trabalho uberizado ou naquele vigente nas plataformas digitais. Utilizando-

se cada vez mais da informalidade, flexibilidade e precarização, traços que particularizam o capitalismo do Sul (mas que se expandem também no Norte), coube às grandes plataformas digitais e aplicativos como Amazon (e Amazon Mechanical Turk), Uber (e Eats), Google, Facebook, Airbnb, Cabify, 99, Lyft, iFood, Glovo, Loggi, Deliveroo, Rappi etc. dar um grande salto pela adição das tecnologias informacionais.

Foi por constatar essa tendência destrutiva em relação ao trabalho que venho desenvolvendo uma segunda hipótese: em plena era do capitalismo de plataforma, plasmado por relações sociais presentes no sistema de metabolismo antissocial do capital, ampliam-se globalmente formas pretéritas de exploração do trabalho, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial. O que significa dizer que, em pleno século XXI, estamos vivenciando a recuperação de sistemáticas do trabalho que utilizadas durante o que podemos denominar protoforma do capitalismo, isto é, os primórdios do capitalismo.

Podemos indicar, como expressão do que estamos argumentando, as jornadas diárias frequentemente superiores a oito, dez, doze, catorze horas; remuneração salarial rebaixada, em contraposição ao aumento e intensificação do trabalho (traço que vem se agudizando na pandemia); crescimento de um contingente sem acesso a qualquer direito social e do trabalho; entre tantos outros elementos que remetem ao início do capitalismo, à sua fase de acumulação primitiva.

Outro exemplo emblemático encontramos no ensino à distância (EAD), prática que se intensificou durante a pandemia (tanto no ensino privado quanto no público), especialmente nas faculdades privadas, com o objetivo de reduzir custos e aumentar os lucros. Recentemente, como noticiou amplamente a imprensa, houve a demissão em massa de professores, chegando-se até mesmo à utilização de robôs para fazer a correção de trabalhos, sem que alunos tivessem conhecimento.

Esses elementos nos permitem, então, apresentar nossa terceira hipótese: estamos ingressando em uma nova fase de desantropomorfização do trabalho, agora caracterizada pela intensificação da subsunção real do trabalho à nova máquina-ferramenta-informacional, processualidade que é, objetiva e subjetivamente, ainda mais complexa quando comparada àquela vivenciada pela introdução da maquinaria durante a primeira fase da 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 a modalidades de contratações cada vez mais flexíveis que deixam os direitos sociais cada vez mais distantes, a exemplo do salário mínimo, licença remunerada ou férias.

A segunda hipótese desenvolvida acima traduz justamente a contradição dos avanços tecnológicos, ao passo que se, de um lado, ele de fato consegue trazer melhorias, contudo, por outro lado, faz a exploração do trabalho remeter àquela 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, entretanto, explicitamente, tais conquistas estão sendo derrubadas uma a uma.

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 uberização do ensino docente privado, no município de Vitória da Conquista/BA.

2.1 A polivalência do trabalhador docente

A polivalência do trabalhador docente exsurge no contexto laboral como sendo, em verdade, uma exigência para com esses profissionais, uma vez que as novas formas de trabalho exigem do professor uma atenção superior ao cumprimento da carga horária e à realização de tarefas variadas em detrimento da qualidade da docência.

Essa exigência de multifuncionalidade passa a ser requisito obrigatório nos currículos dos profissionais, levando o professor, muitas vezes, a aceitar atividades que não fazem parte da rotina docente, como a realização de eventos institucionais ou monitorias sem o devido cômputo na carga horária ou mesmo sem a devida remuneração. Esse contexto insere-se na lógica toyotista de que levar o trabalhador ao limite máximo promoverá a maximização dos lucros, ainda que isso crie um ciclo de sobrecarga do trabalhador.

O trabalho, ainda que multitarefa, mostra-se 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 pessoa 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, já que o professor eventual apenas ministra aulas nas disciplinas dos professores responsáveis, por vezes efetivos, e esses períodos acabam sendo extremamente curtos para suprir uma demanda de um afastamento ou atestado. Nesse sentido, vejamos algumas considerações observadas por Aranha (2007):

Além da não habilitação, o tempo é questão central: o professor eventual apenas pode ministrar aulas nas disciplinas dos professores responsáveis por disciplinas (efetivos e/ou ACTs) ausentes por período que nunca seja superior a 15(quinze) dias de trabalho, ou seja, ele assume uma tarefa pontual que inclui também uma escola, seus alunos e classes, quase sempre desconhecidos, muitas vezes em um único dia [...]. (Aranha, 2007, p. 57).

A aula desses profissionais que atuam de forma temporária apenas busca dar continuidade ao funcionamento da máquina que se chama instituição de ensino, que já tem 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 aspecto, 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: - Entendi. Você desenvolve alguma atividade extraclasse? 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 Itabuna 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 dessa 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 (2007):

Inicialmente, já registrados, o professor eventual pode ser arrematado 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 escalação 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 a mais por isso.

Outro ponto de destaque é que, quando ela aceitou a disciplina *on-line*, 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 filiais da instituição em outro estado.

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

Vanessa: - Vamos lá, eu vou contextualizar. Eu dava uma disciplina, eu fui contratada, na verdade, por essa disciplina.

Pesquisador: - Um contrato extra, além do que você já tinha?

Vanessa: - Não. Quando eu fiz a minha seleção, a característica da vaga, né!?

Pesquisador: - Uhum.

Vanessa: - É, era o perfil de vaga, uma pessoa pra ministrar a disciplina de gênero e relações étnico raciais, que é o foco do meu mestrado.

Pesquisador: - Uhum.

Vanessa: - E aí eu fiz a seleção. Não passei imediatamente, fui chamada em um semestre depois e depois que eu entrei, um semestre depois que eu entrei eu acho, eu comecei a ministrar essa disciplina. Desana 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 recordo. Aí no semestre passado eh ... eles mudaram a modalidade, eles tiraram essa disciplina do presencial e colocaram ela no remoto.

Pesquisador: - Sim.

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.

Pesquisador: - Entendi.

Vanessa: - 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.

Pesquisador: - Entendi.

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 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 semestre, 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, conseqüentemente, 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 às necessidades do empregador e ao ensino flexível.

Para Aranha (2007), 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 estar 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, é observado de uma maneira contemporânea, como observado no Dicionário Webster’s, em 1909 (Etzioni, 1998, p. ix *apud* Schmidt, p. 2011), “[...] de pertence a ou característico de uma comunidade [...]”, no contexto de se criar dentro da própria instituição essa cultura de autopertencimento, ao ponto de também “forçar” o funcionário a realizar tarefas que originalmente não lhe competia, considerando o sentimento de solidariedade de equipe que é marca dessas instituições.

Nos trechos das entrevistas trazidos a seguir fica claro que há uma relação tênue entre o que é trazido por Schmidt (2011) e o relatado pela entrevistada Naomi, quanto ao espírito de voluntarista por parte dos profissionais que estão inseridos nessas instituições privadas de ensino superior.

Entrevistador: - Entendi. 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: Naomi, 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 à 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 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 a essa ideia de que o professor pelas próprias condições de trabalho é forçado a realizar tarefas que não são propriamente de sua competência.

Além disso, observa-se que dos profissionais entrevistados, apenas a docente Naomi é a única trabalhando há mais de vinte anos como docente e também é a única profissional com maior idade, cinquenta e nove anos. Tal fato indica que a lógica do trabalho uberizado é

predominantemente para o profissional de perfil mais jovem, seja em relação ao tempo de trabalho, seja em relação à sua idade.

O cenário em que se evidencia a flexibilização de relações empregatícias, fragilidade de contratos, multifuncionalidade e polivalência, possivelmente, afasta docentes com maior tempo de experiência em razão da falta de estabilidade e valorização que esses vínculos trazem. A amostra comprovada permite concluir que a necessidade de constante atualização tecnológica e a pressão por produtividade torna mais desafiadora a permanência de profissionais com idade mais avançada nesses mercados.

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 situação é ainda mais reforçada pelas estratégias de gestão já mencionadas, que apelam ao comunitarismo e voluntariado, na promoção de uma educação para todos. Nesse contexto é que se identifica um processo de desqualificação e desvalorização sofrido pelos professores. As reformas em curso tendem a retirar deles a autonomia, entendida como condição de participar da concepção e organização de seu trabalho. O reconhecimento social e legal desse processo pode ser encontrado na própria legislação educacional, ao adotar a expressão "valorização do magistério" para designar as questões relativas à política docente: carreira, remuneração e capacitação [...]. (Oliveira, 2004, p. 5).

Acerca dessas afirmativas de voluntarismo e comunitarismo, importante fazer destaque a uma ponderação de Ricardo Antunes (2009), ao falar sobre o ideário do Toyotismo, uma vez que suas razões se assemelham muito bem com as características exigidas na multifuncionalidade.

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. Contraíndo-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).

Antunes (2009) chama a atenção para o fato de 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 desefetivação 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 extrapolando-o, denominando tal contexto como realmente de desumanidade.

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

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.

Entrevistador: - Humm

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 (2007), o professor eventual, que se curva às tendências da instituição para com essas variedades de tarefas, normalmente consegue um maior quantitativo

de aulas e ganha a preferência nos momentos de escolha, uma vez que elas acabam sendo direcionadas para aqueles que ajudam 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 ficam condicionados ao seu desempenho dentro de contratos eventuais em vigor ou temporários pretéritos.

Ao se trazer em cena a vertente do pensamento acima, pode se pensar também em como o problema pode se estender alcançando aqueles 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 a exigência de domínios de outras multifunções, enquanto se executa seu labor contratado, resultam 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, mostra-se muito mais vantajoso para as grandes corporações que não precisam despender grandes recursos com salários.

A ênfase na preferência das empresas pela contratação de pessoas não especializadas, mas ultracapacitadas, 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 a 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 às condições ali pré-existentes ele ficará sem trabalho em um mercado cada vez mais competitivo e com condições semelhantes.

Como verificado, o único critério 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 saber se esses profissionais, pelo fato de estarem assoberbados de tarefas, tiveram condições de fazer tais interlocuções com seus conteúdos “programáticos”. Preleccionando 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 três destas 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.

Entrevistador: - Uh-huh.

Vanessa: - Dessas seis turmas três eram disciplinas completamente novas que eu ative 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. Antunes (2009), abordando os novos proletários na virada de século, coloca da seguinte maneira:

Então, o que se vê não é o fim do trabalho, e sim a retomada de níveis explosivos de exploração do trabalho, de intensificação do tempo e do ritmo de trabalho. Vale lembrar que a jornada pode até reduzir-se, enquanto o ritmo se intensifica. E é exatamente isso que vem ocorrendo em praticamente todas as partes: uma maior intensidade, uma maior exploração da força humana que trabalha. Na outra ponta do processo de trabalho, nas unidades produtivas de ponta – que são evidentemente, minoritárias, quando se olha a totalidade do trabalho – têm-se, por certo, formas de trabalho mais “intelectualizado” (no sentido dado pelo capital), formas de trabalho imaterial. Tudo isso é, entretanto, muito diferente de falar em fim do trabalho. E é muito visível hoje a vigência do que o Marx chamou de trabalho social combinado. Ele dizia: Não importa se é um operário mais intelectualizado, se é um operário manual direto, se ele está no centro, no núcleo do processo ou se está mais na franja dele, o importante é que ele participa do processo da criação de valores, de valorização do capital, e essa criação resulta de um trabalho coletivo, de um trabalho social combinado, conforme disse no Capítulo VI (Inédito), que aqui cito de memória. E se ele está de fato subsumido ao capital, se participa diretamente do processo de valorização desse mesmo capital, então ele é um trabalho produtivo [...]. (Antunes, 2009, p.202).

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.

Antunes chega até mesmo a trazer uma discussão sobre a impossibilidade da característica acima ser um indício do fim do trabalho, já que é constante a sua evolução e revolução, bem como do trabalhador, ainda que isso signifique lutar contra a dominação do capital e todas as suas formas de gerência.

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 Antunes (2009), em um trabalho social combinado, que não faz distinções da posição ocupada ou do tipo de trabalho desenvolvido, uma vez que o sujeito se encontra vinculado diretamente ao capital.

2.2 A hegemonia informacional-digital

Como foi discutido nos tópicos anteriores, a categoria docente mostra-se como sendo uma categoria muito atingida pela precariedade do trabalho, através do avanço do crescimento do ensino a distância, principalmente nas instituições privadas de educação, que reduzem constantemente os investimentos e custos para aumentar seu lucro. Em consequência a essa nova forma de trabalho, os profissionais acabam sendo demitidos em massa ou mesmo têm suas atividades substituídas por apenas um único profissional.

Como demonstrado pelas tendências citadas acerca dos modos de trabalho e todas as decorrências da sua precarização, observa-se a existência de uma fase denominada de desantropomorfização do trabalho, que tem como marca principal a intensificação do trabalho e sua subsunção aos novos modelos automatizados. Ela destaca que há nesse processo uma maior complexidade do que em fase semelhante evidenciada na primeira revolução industrial.

Para além das tendências já trazidas pelas novas formas de trabalho, a classe trabalhadora, que de fato vive do trabalho, como delineado por Lukács (1981 *apud* Antunes, 2001, p. 30), ainda se encontra sujeita ao fato de que o desenvolvimento tecnológico não necessariamente potencializa a sua subjetividade, uma vez que sua sujeição à lógica do capital pode sacrificar tanto os trabalhadores como classes inteiras.

A revolução industrial, no século XVIII, foi marcada pelas novas formas de mecanização do trabalho, quando as máquinas substituíam os trabalhos mais mecanizados dos

operários, enquanto isso, a desantropomorfização diz respeito a um aprofundamento dessa substituição, referindo-se precisamente ao domínio exercido pela máquina no trabalho e pela subsunção deste àquele. Nesse contexto, são observadas, para além da robotização, a inteligência artificial, automação processual, big data e internet das coisas.

O movimento concebido pelas tecnologias da informação e comunicação objetivou o impulsionamento das transformações tecnológicas do mundo produtivo, o que, por sua vez, desempenhou um papel central na organização do trabalho e sua produção, alcançando sobremaneira o trabalhador docente.

Sem nenhuma dúvida, com a indústria 4.0 se verá uma nova fase da hegemonia informacional-digital, cujo capital financeiro assumirá as rédeas dos caminhos a serem trilhados no mercado, em que celulares, *smartphones* e assemelhados se converterão em instrumentos de controle cada vez mais importantes, acentuando cada vez mais o controle, supervisão e comando nas formas de trabalhos assumidas no século XXI (Antunes, 2021, p. 15).

Esse cenário é decorrente também da necessidade de autovalorização das grandes empresas, que sempre colocam os lucros à frente do professor enquanto trabalhador e sujeito de direitos. A emergência da indústria 4.0 cria um enorme impacto na dinâmica socioeconômica, não apenas transformando os processos produtivos, como também criando novas relações de trabalho diferentes dos processos mais tradicionais.

A ascensão das novas formas de dominação, em que o capital desempenha papel central, é marcada pela utilização de dispositivos eletrônicos como instrumentos de controle cada vez mais eficazes e importantes. Assim, as tecnologias da informação não apenas robotizam o trabalho em si, como intensificam o monitoramento pelo próprio instrumento de trabalho, gerando o aumento das formas de controle, como a redução da privacidade e autonomia do trabalhador. Nesse cenário de métodos de controle cada vez mais intensos, Antunes (2021) lança mão do seguinte questionamento:

Que melhorias humano-sociais teremos com as práticas desenvolvidas pela Amazon e pela Uber, ambas com um leque de operações-padrão que vai desde a exploração e espoliação ilimitadas da força de trabalho até a extinção completa do trabalho humano, a exemplo dos carros sem motoristas presentes no projeto da “Uber do futuro”, ou ainda nas lojas da Amazon, já existentes nos Estados Unidos, que funcionam sem trabalhadores ou trabalhadoras? (Antunes, 2021, p. 15).

Nesse sentido, fica evidente que em praticamente todas as entrevistas realizadas os professores estão subsumidos a um controle excessivo por meio de instrumentos digitais, seja com a utilização de um sistema próprio da instituição, *e-mail* ou o próprio *WhatsApp*. Os

entrevistados nunca tiveram números ou telefones institucionais e o máximo que eles tiveram de orientação foi que fossem utilizados um *e-mail* e uma plataforma específica para comunicação, em que pese a faculdade e demais funcionários não a respeitarem e sempre mandarem mensagens no aplicativo de mensagem pessoal dos docentes, como se observa abaixo:

Pesquisador: - [...] respeito a carga horária?

Silvia: - O respeito a carga horária eu acho que é o pior e também a disponibilidade que eles querem que a gente esteja, que seja vinte e quatro horas, por exemplo, o WhatsApp. Eles utilizam nosso WhatsApp particular pra mandar mensagem que a gente precisa responder o mais imediato possível.

- **Pesquisador:** - Então também você não tem um WhatsApp, um contato institucional, né?

Silvia: - Tem esse contato institucional, mas além desse contato institucional, como por exemplo o e-mail institucional, eles utilizam do nosso WhatsApp pessoal.

Pesquisador: - Entendi.

O docente Pietro traz o mesmo relato:

Entrevistador: - Telefone institucional você tem?

Pietro: - Também não, inclusive o meu telefone pessoal foi dado na coordenação para que os alunos falassem comigo, né? Então eu não tenho esse apoio aí não.

A entrevista da docente Naomi chama muito a atenção pela sua riqueza de detalhes, ela menciona que já teve até mesmo questões psicológicas quanto ao recebimento de mensagens em seu *WhatsApp*, visto que ela recebe mensagens o dia inteiro, seja por parte da instituição ou do aluno, considerando que mesmo a instituição orientando os contatos via *e-mail* ou sistema, ela recebe mensagens “via todos os lugares”.

Naomi: - Assim que eu abri mão da coordenação eu resolvi ter qualidade de vida, então eu não trabalho sábado e domingo e quando o aluno me manda mensagem sábado e domingo, porque eu digo isso ... ontem eu até falei isso na sala de aula, isso desperta um gatilho de que você está trabalhando. É fora do horário de serviço, mas como o aluno tem o contato, ele acaba, eh ... quando você recebe uma mensagem, em mim despertava um gatilho e eu criei uma aversão ao WhatsApp, então, porque todo o comando era feito pelo WhatsApp, de Salvador até o aluno, até o aluno não, porque todo mundo manda no coordenador. Todos os órgãos mandam no coordenador. Então tudo é pra ontem, tudo é urgente e você, eh... recebe mensagem o dia inteiro do trabalho.

Entrevistador: - Então hoje você recebe demandas pelo seu número pessoal?

Naomi: - Recebo de aluno, recebo.

Entrevistador: - E da coordenação?

Naomi: - Também recebo, também.

Entrevistador: - Normalmente é comum que seja fora do seu horário de trabalho?

Naomi: - A coordenação não, né!? Às vezes, quando ele é muito, eh... tá numa situação muito acuada ele manda uma mensagem, mas ele tem evitado.

Entrevistador: - Eh ... e o que aqui a instituição adotou?

Naomi: - Um e-mail, né!? E eles pediram que a gente só estabelecesse contato com o aluno pelo chat. Então a instituição adotou depois da lei de proteção de dados. Eles fizeram uma reunião com todos os docentes, todos os coordenadores, todos os setores da instituição dizendo que ninguém podia dar um número pessoal pra aluno e que toda conversa com o aluno seria via chat, só que aí via chat do Instagram, via todos os lugares, e aí o aluno acaba tendo número pessoal e acaba mandando mensagem.

Naomi: - Aluno é aluno, então ele o mais rápido possível ele dá um jeito de descobrir o número, manda mensagem e tudo mais.

O vilipêndio que acontece com as relações de trabalho não é, nem de perto, qualquer remissão ao futuro, uma vez que essa já é uma realidade do presente, de escravidão digital. A realidade é a que a expansão do trabalho digital já vem demolindo qualquer tipo de divisão entre tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele que, porventura, o trabalhador ainda venha a ter (Antunes, 2021, p. 15).

A continuidade dessa tendência de confusão entre tempo de vida e tempo de trabalho acarretará a destruição das relações trabalhistas, caso ela não seja fortemente confrontada, ao passo que provocará uma onda exponencial de informalidade no mundo digital, com o aumento dos trabalhadores autônomos, ditos empreendedores, fomentando, cada vez mais, a forma subliminar de assalariamento do trabalho (Antunes, 2021, p. 15).

Nas últimas décadas, as mudanças ocorridas em razão da globalização, dos avanços tecnológicos e pelas mudanças políticas e econômicas fizeram com que fossem proliferados contratos de trabalhos no quais os trabalhadores fossem “autônomos” e não empregados formais, colocando o ônus da relação sobre os indivíduos e não nos empregadores. Esse cenário refletiu em movimentos de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, impulsionando ainda mais o capital.

Nessa perspectiva, é possível verificar, no contrato padronizado da instituição pesquisada e disponibilizado pelo colegiado definido como amostragem da pesquisa, a superficialidade desse instrumento para com os profissionais, uma vez que é um contrato padrão utilizado para todos os docentes. Observa-se que não há informações básicas do próprio objeto do contrato, marcado pela generalidade, a exemplo da ausência da(s) disciplina(s) que o docente irá ministrar no decorrer do semestre, como pode ser visto na Figura 4 seguinte.

Figura 4 – Excerto do contrato de trabalho da instituição de ensino privado firmado no ano de 2022

<p>CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO DO CONTRATO</p> <p>O presente instrumento tem por objeto a contratação do(a) EMPREGADO(A) para à execução de serviços acadêmicos nos cursos ofertados pela [REDACTED], na função dDOCENTE ASSISTENTE , NIVEL IN .</p> <p>CLÁUSULA SEGUNDA - DA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS</p> <p>A execução dos serviços será desenvolvida conforme calendário acadêmico, podendo ocorrer alterações por iniciativa única e exclusivamente da EMPREGADORA, a qual poderá alterar o número de aulas, turma e o turno de trabalho, a seu critério e sempre que ocorrer alterações curriculares, ampliação e/ou redução da demanda no funcionamento dos cursos.</p>

Fonte: acervo da pesquisa.

No mesmo sentido, percebe-se fragilidades contratuais, como a indefinição do nível que esse profissional está categorizado, o que, conseqüentemente, traz repercussões na remuneração ao final do mês, bem como acerca da cláusula de execução dos serviços, que permite alterações exclusivas por parte da empregadora, mediante o seu melhor interesse, devendo o(a) contratado(a) se adequar à demanda da contratante e ajustar a sua “autonomia” na empresa para dar conta dos seus demais vínculos.

A precarização oriunda da globalização e avanços tecnológicos, que não se restringem ao campo econômico, mas também social, histórico e psicológico, segundo Antunes (2018, p. 65), se adjetivariam em termos como “uberização, walmartização, intermitência e pejotização”, tornando-se símbolos das transformações ocorridas no mundo do trabalho contemporâneo, bem como um léxico comum, caso não haja uma confrontação e resistência à precarização estrutural do trabalho.

A uberização atua no gerenciamento do trabalho, de modo que sua concretização está para além da atividade desenvolvida, atuando diretamente no agenciamento, controle da propriedade, da força de trabalho, do mercado e do capital. Nesse sentido, Fontes (2017) destaca algumas dessas características da própria empresa Uber:

Seguem algumas características da empresa Uber, lembrando que ela aqui figura apenas como um exemplo. Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego”. A empresa detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção.

A defesa da propriedade intelectual da criação de um processo (a conexão) une-se estreitamente a investidores que, detentores de quantias de dinheiro monumentais, precisam transformá-las em capital, isto é, investi-las em processos de extração de valor. Tais investidores podem ser provenientes de setores variados: fundos de investimento de risco como Benchmark ou First Round Capital, grandes conglomerados financeiros, como Goldman Sachs ou

empresas como Amazon ou Google, sem falar em acordos com operadoras de cartão de crédito, com montadoras ou empresas de aluguéis de automóveis [...]. (Fontes, 2017, p. 56).

A introdução capitalista das tecnologias e máquinas promovem o desemprego como fator-chave de intensificação da extração de valor, metamorfoseando-o em liberação do trabalho. Entretanto, a necessidade do trabalho subsiste entre os seres sociais, já que sem a venda da sua força de trabalho eles não se mantêm em sociedade, realidade que se repete, por exemplo, diante de falsas promessas de possibilidades concretas de bons empregos e redução de trabalho sem redução salarial, em nome de processos de trabalhos mais socializados e tecnológicos (Fontes, 2017, p. 51).

O viés empreendedor aportado pelas inovações tecnológicas, a princípio, parece bem visto pelos trabalhadores de diversas formações que se encontram sem emprego, já que ele permite uma busca por novas possibilidades, entretanto, evidencia-se uma expropriação secundária, através da implantação de formas de extração de valor em grande escala, da mão de obra, ao mesmo tempo que ela permite a subsistência desse trabalhador (Fontes, 2017, p. 55).

A introdução capitalista das tecnologias da informação e das máquinas, como apontado por Fontes (2017), revela uma dinâmica em que o desemprego desempenha o papel catalisador para a extração de valor, em contraposição a uma suposta ideia de liberação do trabalho.

No sentido explorado, as tecnologias de informação e comunicação configuram-se, segundo Antunes (2021, p. 13), como elemento central entre os distintos mecanismos de acumulação que são decorrentes do capitalismo financeiro.

Em que pese as promessas de melhores empregos e redução de carga horária sem diminuição salarial, a necessidade de venda da força de trabalho permanece praticamente inalterada, já que o trabalhador, ao contrário do empresário, depende daquela atividade para a sua sobrevivência. A compreensão deste paradoxo é central para o entendimento das transformações das relações trabalhistas atualmente, principalmente quando se considera a lógica de maximização do lucro prevalecendo sobre os direitos dos trabalhadores.

Além disso, conforme bem delineado acima, a liberação do trabalho se apresenta como uma ideia falaciosa, pois ao contrário do falso pressuposto que se prega, de que a tecnologia ajudaria a diminuir o trabalho sem redução de contraprestação, ela, em verdade, resulta em uma maior insegurança ao trabalhador, a exemplo do deslocamento de trabalhadores para empregos mais precários ainda.

As promessas de melhores condições de trabalho e de empregos tornam-se apenas uma miragem na vida de trabalhador, reiteradamente utilizada para justificar a implementação de novas tecnologias e formas de trabalho, no intuito de intensificação da exploração.

Esse viés empreendedor, característico dos avanços das inovações tecnológicas, importam em um tipo de expropriação secundária, uma vez que os empregados permanecem em seus postos de trabalho atraídos por um discurso cheio de possibilidades, mas que esconde e mantém toda a exploração que já é conhecida por todos. Essa ideia de que empreendedorismo até pode parecer atraente, entretanto, esconde um cenário nebuloso que, muitas vezes, passa despercebido, simplesmente pelo fato de proporcionar a subsistência que tantos dependem.

No atual cenário do mercado de trabalho, onde a uberização vem ganhando cada vez mais força, os trabalhadores são então empurrados para essa vertente do empreendedorismo, não por escolha, mas, sim, por necessidade. Ele é uma forma de precarização disfarçada e se desenvolve de forma forçada, fazendo com que os trabalhadores assumam todos os riscos e custos que antes eram atribuídos sob a responsabilidade do empregador.

De acordo com Fontes (2017, p. 52), na atualidade, através da exploração intensa das contradições experimentadas pelos trabalhadores em suas relações de emprego, encontra-se em curso um processo de subordinação direta dos trabalhadores às mais variadas formas de capital, em decorrência da multiplicidade de modalidades jurídicas de enquadramento dessas situações, estratificando de forma desigual direitos que eram para ser efetivos e basilares. Desse modo, ela ainda exemplifica essas novas modalidades da seguinte maneira:

Assim, ao lado da permanência de empregos com contratos regulares (e direitos), multiplicam-se formas paralelas, com contratos parciais (tempo determinado, jornada parcial ou alongada), terceirizações em vários níveis (subcontratações), subordinação sem contrato (bolsistas, estagiários etc.), salário por peças, trabalho a domicílio, pessoa jurídica (quando o trabalhador cria uma empresa cujo objetivo é vender sua força de trabalho, uma das modalidades do empreendedorismo, na qual o próprio trabalhador torna-se “empresa”, para a qual não estão previstos direitos trabalhistas, ou ainda “trabalho voluntário”, quando trabalhadores aceitam realizar tarefas “sociais” com a expectativa de posteriormente conseguirem empregos) [...]. (Fontes, 2017, p. 53).

As considerações acima revelam um aprofundamento das contradições que são inerentes às relações de emprego e suas novas formas de exploração da mão de obra, em que a exploração intensificada se manifesta principalmente em razão da subordinação multifacetada do trabalho ao capital, marcando tensões e desigualdades.

Com a nova realidade, grande parcela dos trabalhadores sem acesso a contratos com direitos mínimos passa a aceitar esses novos formatos de emprego, ora visualizando-os como privilégios – assumido o ponto de vista do capital, na tentativa de se tornar seu próprio empresário –, ora aderindo a outros formatos apresentados pelo capital, por meio das mais variadas modalidades contratuais (Fontes, 2017, p. 53).

A ideia de empresariado prometida aos trabalhadores, situação em que eles poderiam se autogerenciar, entrando e saindo do modelo flexível de trabalho que, no Brasil, ganha uma forma mais conhecida através da plataforma Uber, é marca central de uma economia de compartilhamento que engana com o discurso de oportunidades de trabalho bem remuneradas, como pontuado por Silva (2019, p. 235) ao detalhar o trabalho de motoristas de aplicativos.

Considerando que os modelos flexíveis de trabalho repercutem na intensificação dos processos produtivos automatizados, e que eles se performam como seu *leitmotiv*, ou ideia de fundo, evidencia-se que, para os avanços das novas modalidades laborativas, cresce em paralelo a sujeição arcaica do ideário das corporações e do empresariado. A análise de Antunes (2018) acerca dessa expansão vai da seguinte maneira:

Assim, movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um leitmotiv do mundo empresarial. Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais. Tudo isso se coaduna com a denominada indústria 4.0. Essa propositura nasceu na Alemanha, em 2011, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas TICs que se desenvolvem celeremente. Ela significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente. Sua principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas” – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital. No capitalismo avançado, a produção tende a ser cada vez mais invadida por robôs e máquinas digitais, encontrando nas TICs o suporte fundamental dessa nova fase de subsunção real do trabalho ao capital. Como consequência dessa nova empresa flexível e digital, os intermitentes globais tendem se expandir ainda mais, ao mesmo tempo que o processo tecnológico organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobrando, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro [...]. (Antunes, 2018, p. 42, 43).

A uberização do trabalho, portanto, possui um impacto multifacetado que alcança, além da esfera do trabalho, a vida do trabalhador. Há uma confusão na tênue linha que separa a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, criando-se, assim, uma sujeição total ao controle do empresariado.

O período marcado pela indústria 4.0, centralizado na uberização do trabalho, marca mudanças qualitativas na cadeia de produção no intuito de automatizar ao máximo o trabalho ao tempo em que reduz seus custos, sendo essa uma tendência que pode ser vista como uma continuidade do trabalho ao capital, também observada na revolução industrial.

As considerações colocadas, além de evidenciar os impactos causados pelas tecnologias da informação, revelam ainda uma dinâmica social histórica que é complexa e intermitente, acompanhando os processos históricos e fases da exploração do trabalho.

2.3 O fortalecimento da uberização

O avanço da indústria 4.0 e da uberização, carregada pela hegemonia digital e reorganização das forças de trabalho, representam uma reconfiguração das relações trabalhistas, aproximando as relações atuais de assalariamento às formas pré-industriais de exploração nas quais o trabalhador assume o fardo das etapas de produção, sem a devida garantia de seus direitos.

A aproximação do trabalho docente com o trabalho uberizado tende a refletir essa mesma tendência, ao transferir, de certa maneira, os riscos da atividade empresarial para o trabalhador. Observou-se, na instituição privada pesquisada, um modelo que prioriza a lógica do lucro e exigência de cumprimento de horários em detrimento da qualidade do ensino, o que reforça a fragilidade e desregulamentação do trabalho que se encontra a categoria de docentes de nível superior nessa instituição.

A indústria 4.0 revela-se como sendo uma nova fase da automação industrial, diferentemente de tudo que já havia sido visto anteriormente, sendo uma nova fase da automação industrial, diferenciando-se daquela observada na revolução industrial do século XVIII, dos avanços observados no século XX e da reestruturação produtiva que teve início a partir da década de 70. A nova fase vivida agora no século XXI, da ciberindústria, é chancelada sob uma perspectiva empresarial e de hegemonia-digital no mundo produtivo, tendo como bases os celulares, *tablets* e assemelhados, sempre sob o controle, vigilância e comando destes (Antunes, 2018, p. 43).

Os recursos da ciberindústria fomentam e trazem possibilidades de expansão da hegemonia digital, refletindo o modelo de produção altamente flexível e eficiente que concentra o controle e o poder no empresariado. Eles ainda são os responsáveis pela intensificação da automação e, conseqüentemente, pelo aumento do desemprego e precarização do trabalho, uma vez que os trabalhadores ficam deslocados no mercado de trabalho por não possuírem as qualificações necessárias para a sua recolocação no mercado cada vez mais informatizado.

As atividades desenvolvidas na plataforma Uber materializam a ideia de que o trabalhador precisa ir para o mercado de trabalho levando tudo de si, inclusive suas ferramentas de trabalho, sendo ele o responsável por todas as etapas envolvidas naquela atividade, inclusive na fase preparatória. Essa nova modalidade de trabalho é um novo passo na terceirização, onde as empresas desenvolvem mecanismos de transferências de custos e riscos para uma miríade de trabalhadores, por vezes, autônomos disponíveis e não mais apenas para empresas terceirizadas, retirando suas garantias mínimas, além de fortalecer a subordinação dessas relações (Silva, 2019, p. 230).

Segundo Silva (2019, p. 230), nas relações propiciadas pela uberização, em que a ausência de vínculo é a sua marca principal, as formas de controle são, ainda que aparentemente, pouco tangíveis, considerando a ausência de horários fixos de trabalho e a ausência de uma relação empregatícia, já que o trabalhador não é visto como empregado e a empresa não é vista como contratante.

As considerações apontadas acima por Silva (2019) remontam a uma transformação profunda das relações trabalhistas atuais, que refletem tanto a necessidade incessante do capitalismo na maximização dos lucros, como na redução dos custos.

A terceirização que, historicamente, desempenhou esse papel de afastamento das responsabilidades das empresas, mostra-se agora como um fenômeno, de certo modo, ultrapassado ao apenas transferir as responsabilidades laborais das empresas a outras entidades. A uberização está muito além disso, ela não faz intermediações entre sujeitos terceiros, transferindo os encargos diretamente aos trabalhadores individuais.

Os novos modelos de trabalho propostos e executados através das plataformas digitais remontam as formas de trabalhos pré-industriais, em que os trabalhadores independentes eram os responsáveis de forma independente por todos os aspectos de sua produção, em que todas as fases do trabalho agora recaem sobre um único sujeito, cujas relações de trabalho agora se encontram generalizadas.

A generalização das relações, além de transferir os custos e riscos, acaba criando uma relação marcada pela assimetria das relações entre o trabalhador hipossuficiente e os

empregadores, já que os empresários se eximem de fornecerem aos trabalhadores direitos básicos mínimos conquistados por meio de muitas lutas e movimentos de revolução. A ausência de horários fixos e de uma relação empregatícia são mecanismos que são usados para disfarce das formas de controle, travestindo essas novas relações trabalhistas por benesses aos consumidores e principalmente aos trabalhadores.

Quanto mais se expande o capitalismo, mais se verá múltiplas configurações do trabalho, recobertas por aparências que são contraditórias e que são disseminadas por propagandas decorrentes da atuação empresarial e estatal. Assim, assume-se duas aparências à frente da atualidade, a redução do trabalho a emprego e o fato dele ser superável da vida social do sujeito (Fontes, 2017, p. 47).

Pochmann (2016, p. 17) diz ainda que, atualmente, a uberização reflete uma nova fase das relações de trabalho que são marcadas pela autonomização dos contratos de trabalho, em que o trabalhador passa a ter a responsabilidade de negociar sem a interferência sindical seu salário, tempo e custo de trabalho.

Nesses casos de trabalho uberizado, não existem garantias ao trabalhador, somente se houver o trabalho, o trabalhador receberá a contraprestação dos seus serviços. O que existe, na verdade, é uma total instabilidade do trabalho que nem mesmo permite qualquer tipo de contribuição com o sistema de proteção social, como foi possível ser verificado no Fordismo e até mesmo no Toyotismo (Pochmann, 2016, p. 17).

Com a uberização, conceitos como o de contratação por jornada são eliminados e, uma vez que os salários existirão apenas se houver a realização daquele trabalho, ele se torna custo variável, recebendo apenas pelo serviço realizado. Nesse tipo de relação, qualquer tempo utilizado pelo trabalhador torna-se tempo de lucro, já que as jornadas levam frequentemente o uso de qualquer hora vaga, conforme observado em Silva (2019, p. 232).

Além disso, a uberização acaba engendrando uma maior competitividade entre os trabalhadores, já que o cliente que receberá o serviço é que irá avaliá-los e, conseqüentemente, escolher se haverá a continuidade ou não do serviço com aquele profissional. Considerando que essa condição de escolha também parte do trabalhador, de aceitar ou não a tarefa oferecida, isso traduz um permanente gerenciamento de sua própria produtividade e ranqueamento através da concorrência (Abílio, 2017, p. 1 *apud* Silva, 2019, p. 235, 236).

Historicamente, a prerrogativa de avaliação do profissional sempre esteve nas mãos do empregador, contudo, com a uberização, há a transferência dessa competência para as mãos diretas do consumidor final. Essas novas possibilidades trazidas pelo capitalismo demonstram

todo o rearranjo da organização do trabalho dentro do capitalismo moderno, colocando os trabalhadores em um estado constante de competição direta entre si.

Assim, o trabalhador, no cenário trazido aqui, torna-se além de um agente autônomo, um trabalhador que tem uma atuação isolada, já que ele assume a responsabilidade de garantir a sua sobrevivência em um mercado que fragmenta a própria classe trabalhadora. Abílio, nas citações de Silva ainda faz as seguintes considerações:

Ou seja, ao invés de trazer confiança pessoal, triagem ou prover um sistema de reputação, conforme propagandeia a empresa; foi criada uma nova forma de fiscalização e vigilância em que os prestadores de serviços devem viver com o eterno medo e insegurança de serem deletados pelos clientes-usuários. Assim, a certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio de uma “espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador. A multidão vigilante [...] é então quem garante de forma dispersa a certificação sobre o trabalho” [...]. (Abílio, 2017, p.1 *apud* Silva, p. 236).

O ambiente precarizado, portanto, reflete ainda mais insegurança e falta de instabilidade ao trabalhador, já que ele fomenta novas formas de vigilância aos trabalhadores que se submetem à determinada atividade apenas pela necessidade de subsistência. O novo poder de vigilância, chamado por Abílio de gerente coletivo, nada mais é do que uma multidão vigilante que contribui com as alterações de natureza das relações trabalhistas, visto que os consumidores se tornam, então, os próprios fiscais involuntários do serviço oferecido.

As condições trazidas neste capítulo permitem concluir que o modo de trabalho praticado na instituição de ensino superior estudada em Vitória da Conquista/BA evidencia uma clara tendência ao ensino uberizado. O desconhecimento da contraprestação do serviço, a flexibilidade do trabalho, o desconhecimento dos direitos e garantias mínimas dos contratos de trabalho demonstram como o modelo de trabalho vem transacionando para novas formas de organização laboral. Essa lógica evidenciada sobrepõe a qualidade do ensino e as condições dignas de trabalho do docente às preocupações com os quantitativos de alunos em sala e às horas trabalhadas.

3 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO TRABALHO

Emergindo-se como respostas às crises de capital, em especial à crise do modelo Taylorista-Fordista ocorrida na década de 60, a reestruturação produtiva fez ascender um novo ideário de organização do trabalho, pautado na lógica da flexibilização e precarização das relações laborais. Nesse contexto, é importante fazer destaque como essa nova lógica, que tem como características a financeirização e mundialização da economia, impactou diretamente não apenas o modo em que o trabalho se organizava, com o domínio sobre a produção e desregulamentação de mercados, mas também a vida do trabalhador.

A reestruturação produtiva aparenta constituir-se como sendo uma maneira de adaptação às estratégias de transformação aplicadas pelo capital na economia e no mercado de trabalho, mais especificamente às crises do capital. Por ser assim, ela reflete o poder do capital em desenhar os desafios que surgiram e continuarão surgindo ao longo das décadas, marcando a necessidade e o desejo de recuperação exercido pelo sistema capitalista.

A partir da compreensão da transição de um modelo produtivo para outro, principalmente a partir nas décadas de 70 e 80, com o surgimento do modelo toyotista, um novo processo de trabalho emergiu, trazendo à tona relações trabalhistas fora dos moldes já estabelecidos, agora, marcadas pela utilização de tecnologias que intensificavam tanto a produtividade quanto o aprimoramento do controle dos trabalhadores.

Nas últimas décadas do século XX, o mundo do trabalho passou por metamorfoses e transformações profundas, particularmente nos países capitalistas avançados, com repercussões negativas, principalmente nos países de terceiro mundo, dotados de uma industrialização intermediária. Transformações tecnológicas e organizacionais causaram impactos na divisão do trabalho, desemprego e perda do poder sindical. Essa realidade, de um lado, provocou a desproletarização do trabalho industrial e fabril nos países que apresentaram economias mais avançadas, com a consequente diminuição da classe operária industrial, como também acarretou uma significativa subproletarização do trabalho, em razão das diversas formas de trabalho parcial, terceirizado, precarizado e informal, ligados ao setor de serviços (Antunes, 1996, p. 281).

O capitalismo em uma esfera mundial, em especial nas últimas quatro décadas do século XX, caminhou sob a égide da acumulação flexível, trazendo uma ruptura com o padrão Fordista em que a precarização do trabalho e a flexibilização pautaram ainda mais no modo de trabalho e de vida dos trabalhadores. As mudanças no mundo do trabalho foram acentuadas por meio dos processos de financeirização e mundialização da economia. O capital financeiro passou a

ditar as regras do capital, subordinando a esfera produtiva e influenciando os modos de gestão e organização do trabalho (Antunes, 2018, p. 173).

A nova precarização social do trabalho sustenta-se no Brasil por meio da instalação da institucionalização da flexibilização e da precarização moderna, tendo como pilares os ideais sociais, políticos e econômicos, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural já existente, porém, agora justificada pela posição hegemônica do capital e pelas novas exigências dos tempos globais (Druck, 2013, p. 55, 56).

Verificou-se ainda, no início do século XXI, uma maior participação estatal na gestão dos negócios da burguesia financeira, cujos governos, em praticamente toda sua totalidade, pautaram uma desregulamentação dos mercados, principalmente o financeiro e do trabalho, influenciados pela financeirização e globalização das economias em um nível nunca antes visto (Antunes, 2018, p. 173).

As mudanças da virada de século XX para o XXI, conforme destacado por Druck (2011, p. 43), proporcionaram tempos de desemprego estrutural, de trabalhos com duração reduzida ou temporária por meio das novas e precárias formas de contrato, em que terceirização, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto no intuito de manutenção quanto para uma ampliação da lógica dessas novas formas de trabalho.

A crise do padrão de acumulação Taylorista e Fordista, aproximadamente no final da década de 1960 e 1970, possibilitou que o capital engendrasse um amplo processo de reestruturação produtiva no intuito de recuperação da sua força de produção, bem como na tentativa de recuperação da sua hegemonia e dominação, então confrontadas pelas forças sociais do trabalho (Antunes, 2018, p. 174).

Destaca-se, inclusive, que a crise do capital, na perspectiva deste estudo, é uma crise de caráter estrutural, considerando que o capitalismo se confunde com o próprio padrão de produção capitalista e qualquer influxo seria capaz de atingir diretamente o cerne do processo de acumulação de capital (Antunes, 2006, p. 23,24).

Os destaques realizados por Druck (2011) marcam, assim, a realidade contemporânea permeada pelo desemprego estrutural e precarização do trabalho. O desemprego estrutural reflete não apenas uma escassez de oportunidades, como desempenha uma radical mudança na própria natureza do trabalho em que os direitos dos trabalhadores são depreciados em nome do lucro do capital.

Fica assim evidente como as novas formas de trabalho e mudança de sua natureza estão abrangendo aspectos além daqueles materiais, inerentes ao próprio trabalho, trazendo insegurança emocional em razão da ausência de estabilidade no emprego por conta da

precarização. Ela não apenas explora os trabalhadores economicamente, como os submetem a enormes incertezas em relação ao seu futuro.

A nova realidade do trabalho trazida por Druck (2011) trouxe elementos vitais para a manutenção e ampliação da precarização, notando uma dependência cada vez maior do capitalismo sobre a vulnerabilidade dos trabalhadores e da premente necessidade de exploração, fato este que perpetua desigualdades sociais e afasta as bases da justiça social.

A análise acima confirma ainda a ideia de que a precarização não é apenas uma característica que se pode evitar ou uma simples consequência do mercado, ela se destaca por possuir um viés politizado e estratégico, uma vez que as próprias políticas neoliberais buscam a hegemonia do capital, contribuindo para a sua proliferação em escala global. Assim, ao reconhecer que a precarização se mostra como sendo escolhas econômicas e políticas, torna-se possível resistir a essa lógica em busca de justiça social e dignidade humana no trabalho.

O trabalho, na perspectiva proposta neste estudo, representaria uma fonte de realização da identidade do próprio trabalhador e não apenas um conceito, sinônimo de exploração e alienação.

O mundo produtivo contemporâneo, desde os primeiros sinais da reestruturação do capital, veio apresentando um sentido muito claro e uniforme de tendências à informalização da força do trabalho e aumento dos níveis de precarização. Nesse cenário, é possível perceber inúmeras variantes que se acentuam como elementos destrutivos na relação trabalho e trabalhador, a exemplo das novas formas vigentes de valorização do valor que, ao mesmo tempo que trazem consigo mecanismos geradores de trabalho excedente, precarizam, informalizam e expulsam da produção aqueles trabalhadores cujo trabalho já não é mais interessante ao capital (Antunes, 2013, p. 13).

Antunes (2013, p. 13) traz uma segunda variante, que seria a demonstração de supostos avanços que estariam se aproximando do trabalho informatizado, dotado de um maior traço cognitivo e que, em razão disso, estaria se diferenciando do trabalho maquinico de matriz Toyotista-Fordista, presente no século XX.

Ao se observar uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da informalidade no Brasil, fica evidenciado um alargamento da situação de trabalhadores que, seguindo as tendências do capital, ficam submetidos a sucessivos contratos temporários sem nenhum tipo de estabilidade, registro sem carteira, *home-office* ou sob a ameaça direta do desemprego (Antunes, 2013, p. 15).

Os diversos modos de ser da informalidade, tanto em outros países como no Brasil, assemelham-se, sendo que esses variados modos da informalidade assumem um importante

elemento de ampliação, realização e potencialização do mais-valor, diferentemente do que afirmam os desconstrutores da teoria do valor (Antunes, 2013, p. 17).

Ao contrário do que pode parecer, a hipótese central que se apresenta é a de que, ao contrário da retração ou descompensação da lei do valor, vem acontecendo atualmente uma significativa alteração e ampliação dos mecanismos de funcionamento do trabalho, criando, assim, uma nova morfologia do trabalho (Antunes, 2013, p. 13).

Desse modo, se não está ocorrendo uma simples retração e descompensação da lei e do valor, tal contexto é indicativo para entender que o valor do trabalho é que ainda desempenha o papel central na relação trabalhista, em constante adaptação às novas condições econômicas e tecnológicas. Embora o trabalho informatizado e cognitivo possa trazer novas oportunidades, ele também tem um potencial ainda maior de criar uma nova divisão entre aqueles que têm empregos qualificados e aqueles que possuem vínculos precários, trazendo implicações sociais e políticas para a sua coexistência. Diante dessa situação, Antunes (2013) reflete da seguinte maneira:

Uma análise do capitalismo atual nos obriga a compreender que as formas vigentes de valorização do valor trazem embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, ao mesmo tempo que expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornam sobrantes, descartáveis e desempregados. E esse processo tem clara funcionalidade para o capital, uma vez que permite a ampliação do bolsão de desempregados e reduz ainda mais a remuneração da força de trabalho, em amplitude global, pela retração salarial daqueles assalariados que se encontram desempregados [...]. (Antunes, 2013, p. 14).

Em que pese o Brasil, sob o fim da ditadura militar e do período Sarney, ainda nos anos 80, encontrava-se em um processo ainda longe da maturidade da reestruturação produtiva do capital e do projeto neoliberal que estava em curso em níveis mais avançados nos países de primeiro mundo, típico de países centrais, mas já sofria os primeiros influxos da nova ordem capitalista internacional do trabalho, portando suas singularidades de um país de capitalismo tardio, mas redesenhado pelas particularidades brasileiras (Antunes, 2003, p.13).

Em meados da segunda metade da década de 80 e a partir da década de 90, de maneira mais rápida, iniciou-se o processo de reestruturação produtiva, quando da abertura econômica implementada pelo governo. Ela se deu de maneira centrada, principalmente na adoção de novas formas de gestão/organização da produção, acirrando, ainda mais esse processo com a política de estabilização consubstanciada pelo Plano Real e subvalorização do dólar, além da abertura comercial e financeira que exigiu das empresas transformações em ritmo acelerado (Filgueiras, 2003, p. 283).

Na década de 90, as amplas reformas alcançaram mudanças no regime fiscal, aumento de gastos públicos em educação e saúde, priorização de investimento externo no país, privatização, abertura comercial, além do desrespeito aos direitos de propriedade. Todas elas marcaram o período que foi chamado de “Consenso de Washington”, servindo de base para uma agenda de desenvolvimento que impactou reformas estruturais nas quais o estado abandonava o modelo de controle pelo modelo de mais competição, intensificando a liberdade do setor privado, de como, onde e quando investir e produzir, cabendo ao estado apenas a correção de desequilíbrios econômicos pretéritos (Castelar, 2009, p. 12, 13).

Como consequência direta desse processo de reestruturação produtiva e do redesenho da divisão internacional do trabalho e do capital, houve um conjunto de transformações organizacionais, sociais e técnicas da forma como se conhecia o processo produtivo, inclusive através da reterritorialização da produção (Antunes, 2003, p.13).

Buscando uma reinvenção do próprio processo produtivo, o capital tentou constituir diversas formas de acumulação flexível na intenção da continuidade de manutenção da sua hegemonia, conforme os destaques realizados por Antunes (2018).

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, com a constituição das formas de acumulação flexível, do downsizing, da gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, dos quais se destaca sobretudo o toyotismo ou modelo japonês [...].

Opondo-se à contra-hegemonia que florescia nas lutas sociais oriundas do trabalho, buscando recuperar seu projeto de dominação societal, o capital deslançou os processos de acumulação flexível, com base nos exemplos da Califórnia, do norte da Itália, da Suécia, da Alemanha, entre tantos outros, com destaque para o toyotismo. Este se expandiu e se ocidentalizou, a partir dos anos 1980, em escala global, tendo enormes consequências no mundo do trabalho, por meio da chamada liofilização organizativa da “empresa enxuta” [...]. (Antunes, 2018, p. 174).

O cenário colocado por Antunes (2018), quando do início da reestruturação produtiva, considerando as particularidades do Brasil na implantação de novos modelos de reestruturação do capital, deu origem à chamada liofilização organizativa, apresentando vários fatores determinantes, como: (a) a necessidade das empresas brasileiras buscarem sua inserção na competitividade internacional; (b) a exigência de empresas transnacionais, com filiais no Brasil, adotarem novos padrões tecnológicos e organizacionais, espelhando-se, de certo modo, no toyotismo e acumulação flexível; e (c) a necessidade de resposta por parte das empresas nacionais ao avanço do sindicalismo e eventuais revoluções com tentativas de estruturação nos locais de trabalho (Antunes, 2003, p. 16).

Diante desse cenário, na década de 90, quando de fato a reestruturação produtiva do capital atingiu seu topo de maneira mais intensificada, através de inúmeros receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a consequente intensificação da *lean production*, do sistema *just-in-time*, do processo de qualidade total, das subcontratações e de terceirização (Antunes, 2009, p.104).

Antunes (2018, p. 176) aponta uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da precarização, evidenciando uma ampliação acentuada de novas formas jurídicas e contratuais para as modalidades de trabalho, submetendo-os a contratos de trabalho temporários sem nenhuma garantia de estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades instáveis ou em situações de desemprego.

Esse novo cenário de novas modalidades de contratações, inquestionavelmente acaba indo de encontro com novas sistemáticas da ordem social e econômica trazida, principalmente, pela Constituição de 1988, ainda que não ilícitas infraconstitucionalmente. Conforme destacado por Fincato e Wunsch (2020, p. 48), na dimensão clássica do trabalho, em que a subordinação consiste na situação jurídica derivada do contrato, e que mais se aproxima na História dos modelos de servidão, faz com que o trabalhador se sujeite a acolher o poder de direção empresarial, decorrente não apenas de elementos subjetivos, mas principalmente de uma subordinação que é jurídica, nela encontrando seus fundamentos e seus limites, partindo-se do pressuposto da liberdade individual.

Por seu turno, o reconhecimento jurídico-constitucional de jornadas de trabalho razoável, de direito ao trabalho, do direito de repouso ou das proibições de discriminação nas relações trabalhistas (direitos mais conhecidos) consubstanciam-se em uma qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano para a concretização de sua dignidade mais elementar (Sarlet, 1988, p. 50).

Nesse contexto jurídico institucional, a dignidade da pessoa humana é razão de ser do direito e, evidentemente, do direito do trabalho, não sendo permissível haver qualquer afastamento da garantia desses direitos fundamentais. No Brasil, desde a publicação da Constituição de 1934, sob as influências da Constituição de Weimar, consagrou-se expressamente os direitos trabalhistas, no que diz respeito ao seu reconhecimento como direito social ao trabalho, para além do que já se conhecia dos direitos econômicos e sociais (Silva, 2005, p. 288).

O século XIX, por ter sido marcado por transformações econômicas, sociais e políticas, basicamente fecundou a gênese do Direito do Trabalho e colocou o trabalho subordinado como força maior dos processos produtivos daquela época. É no fim do século XVIII e no transcorrer

do século XIX que, em países com um maior desenvolvimento industrial, como Estados Unidos e Europa, se maturou as condições fundamentais da formação do trabalho livre, porém subordinado, e relações suficientes para engendrar o surgimento do Direito do Trabalho (Delgado, 2018, p. 100).

Na mesma toada, pensar no conceito clássico de subordinação jurídica, atrelada com as novas de contratações, trazidas principalmente pelo modelo flexível, acaba afastando os novos trabalhadores da tutela trabalhista, pois se considera, por exemplo, que a utilização de plataformas digitais dificulta a visualização do exercício efetivo constante do poder diretivo que seria exercido pelo empresário (Fincato; Wnsch, 2020, p. 50).

Nos últimos séculos, os contratos de trabalho assumiram uma relevância prática, principalmente no que diz respeito às relações interindividuais e sociais contemporâneas, diferentemente de períodos históricos anteriores que não possuíam relações institucionalizadas de posse ou ainda de vinculação volitiva a outrem – escravidão (Delgado, 2018, p. 612). Ainda que os sujeitos comparecessem para a celebração dos atos jurídicos da sociedade teoricamente livre, os contratos mostram-se como o veículo para o estabelecimento de vínculos e de exercício da liberdade. Delgado (2018) define, portanto, os contratos de trabalho da seguinte maneira:

Identificados seus elementos componentes e o laço que os mantêm integrados, define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes [...]. (Delgado, 2018, p. 613).

Fincato e Wünsch (2020, p. 51) afirmam ainda que essas formas disruptivas de trabalho permitem, inclusive, o desfazimento de conceitos basilares da subordinação que era exercida de uma pessoa sobre a outra. A subordinação passa então a ser uma subordinação algorítmica, em que uma sequência lógica passa a controlar os trabalhadores, sendo marcada pela finitude e definição de instruções pré-estabelecidas que são colocadas em prática por um instrumento tecnológico. O trabalho, visto dessa perspectiva, ainda que trazendo benesses para uma coletividade, carrega consigo inúmeros desafios, tanto para o trabalhador, como para o sistema jurídico e para o intérprete, que tem que guiar a operação interpretativa de uma previsão constitucional que é de proteção ao trabalhador. Nessa ótica:

[...] a Constituição Federal de 1988 é considerada como o marco essencial a regular os direitos e deveres para ambas as partes de uma relação trabalhista e, da mesma forma, como o primeiro e mais importante documento que consigna ideias flexibilizatórias, com lastro garantista (fenômeno ao qual se chamaria posteriormente de flexisegurança). Consigna a importância da aplicação de diversos princípios essenciais à saudável dinâmica relacional, todos orbitais à dignidade da pessoa humana. Seu art. 7º traz as cláusulas do chamado “contrato mínimo trabalhista”, núcleo duro do contrato subordinado, que foi, inclusive, preservado na Reforma Trabalhista (v. art. 611-B da CLT) [...]. (Fincato; Wunsch, 2020, p. 53).

O conteúdo dessa nova precarização fica evidenciado pela condição de instabilidade, insegurança, concorrência e fragmentação dos coletivos de trabalhadores. Apesar dela atingir a todos em graus e níveis diferentes, sem fazer nenhuma distinção, sua força de impacto se origina na sua unidade e sentido de ser ou estar precário, em uma condição que é permanente e não apenas provisória. Tal lógica faz com que as formas mais tradicionais de resistência e luta se degradem e enfraqueçam, fortalecendo a ideia inexorável de “fatalidade econômica” (Druck, 2013, p. 56).

De maneira objetiva e clara, é possível observar um mecanismo jurídico – “exequível” – que é utilizado pela instituição de ensino superior privada em Vitória da Conquista para se esquivar de ter que pagar verbas rescisórias para o docente, quando há alguma insatisfação com o profissional ou mesmo quando ele pede demissão, a instituição o força a entrar em licença sem vencimento para, assim, manter o vínculo, sem que ela precise pagar salário ou verbas rescisórias.

Naomi: - Não me lembro daqui em Vitória da Conquista [...] O que é que eles fazem!? Você pede licença sem vencimento e você não volta nunca. [...]

Entrevistador: - Então eles não demitem e dão a licença sem remuneração para não pagar os direitos trabalhistas?

Naomi: - É, em alguns momentos isso. Assim, houve um momento que eles demitiram. Então, eh ... não. Professor Cláudio foi demitido, eh ... Aline foi demitida, o Pedro foi, vários professores foram demitidos, os meus professores do curso de [...] foram, mas muitos, por exemplo Felipe foi, entraram com licença sem vencimento e nunca mais não conseguem voltar.

Entrevistador: - Entendi.

As mudanças ocorridas na década de 90, envolvendo o processo de reestruturação produtiva, também trouxeram alterações significativas na estrutura dos empregos no país, uma vez que as novas tendências de ocupação possibilitaram uma perda de postos de trabalhos.

Esse processo de reestruturação produtiva (que exemplificamos acima através dos setores automobilístico e bancário), mas que atingiu a quase totalidade dos ramos produtivos e/ou de serviços, acarretou também alterações significativas

na estrutura de empregos no Brasil. Se durante a década de 1970, segundo Pochmann (2000), no auge da expansão do emprego industrial, o Brasil chegou a possuir cerca de 20% do total dos empregos na indústria de transformação, 20 anos depois, a indústria de transformação absorvia menos de 13% do total da ocupação nacional. Como resultado do processo de reconversão econômica, registraram-se, segundo o autor, ao longo dos anos 90, novas tendências nas ocupações profissionais. Com "a mudança da dinâmica industrial voltada para o mercado interno", dada "a motivação dependente de maior inserção competitiva externa, a economia nacional começou a conviver, pela primeira desde os anos 30, com perda absoluta e relativa de postos de trabalho na indústria de manufatura. Entre as décadas de 1980 e 1990, por exemplo, a economia brasileira perdeu próximo a 1,5 milhões de empregos no setor de manufatura" [...].

Paralelamente à retração do emprego industrial, entre as décadas de 1970 e 1990, os serviços aumentaram, em média, 50% sua participação relativa na estrutura ocupacional, sendo em boa medida direcionadas para o setor informal, que incorporou parcelas expressivas de trabalhadores, sobretudo no comércio, comunicações e transportes. Ainda segundo o autor: "Na década de 1990, os serviços passaram a absorver mais postos de trabalho, sem compensar, entretanto, a destruição dos empregos verificada tanto no campo quanto na indústria [...]. (Pochmann, 2000 *apud* Antunes 2003, p. 21, 22).

No mesmo contexto, observou-se o fenômeno de descentralização produtiva que teve como característica a mudança geográfica-espacial das indústrias, sob as alegações de concorrência internacional, entretanto, tais mudanças almejavam a finalidade específica de diminuir a remuneração da força de trabalho e aumentar a superexploração do trabalho (Antunes, 2003, p. 17).

Portanto, fica evidente que as transformações verificadas nas relações de trabalho, como na estrutura produtiva, não ocorrem de maneira individualizada, mas sim como um projeto maior e uma estratégia alargada, que é inerente ao próprio capitalismo, e suas demandas de reestruturação da produção. A análise proposta aqui permite observar que está em curso novas morfologias organizativas do trabalho, que tem como cerne a desregulamentação dos vínculos e o aumento de práticas para a fragmentação do trabalho com o foco sempre na reestruturação do que está começando a ser reestruturado, uma vez que as crises de capital costumeiramente são cíclicas.

A perpetuação das lógicas de exclusão mostra-se essencial para a manutenção dos interesses do capital, o que relega diretamente uma parcela quase que total de trabalhadores, aumentando a histórica desigualdade social, além do avanço da mundialização e mercantilização da relação empregado-empregador. A reestruturação produtiva, é, portanto, basilar para entendimento dos avanços dos modelos produtivos, materializando-se como sendo essencial na compreensão do modelo neoliberal, que dita as relações trabalhistas e tem impacto na justiça social.

3.1 Taylorismo, Fordismo e Toyotismo como resposta às crises de capital

O desenvolvimento de modelos produtivos, como o taylorismo, fordismo e toyotismo, caracteriza-se, em verdade, como sendo estratégias do modo de produção capitalista para atender, ou ao menos equacionar, os problemas decorrentes de crises econômicas, adaptando as formas de organização do trabalho para garantir um maior controle da produção e dos empregados. O taylorismo, fordismo e toyotismo desempenham, portanto, um papel crucial no modelo de trabalho e, conseqüentemente, na reestruturação produtiva deste, uma vez que o fenômeno busca assegurar a reinserção de novos paradigmas de gestão.

Conforme observado por Antunes (2009, p. 38), mesmo a crise capitalista tendo nuances profundas, suas respostas de enfrentamentos buscaram combatê-la de maneiras superficiais, apenas em sua dimensão fenomênica, garantindo que qualquer transformação não fosse capaz de modificar nenhum dos pilares essenciais do modo de produção capitalista. Nesse intuito de reestruturação do padrão produtivo, entrou em cena, desse modo, para as “forças da ordem”, as formas estruturadas sobre o binômio Taylorismo/Fordismo, buscando reestabelecer os patamares da acumulação existente, especialmente no pós-45.

A reestruturação produtiva e o neoliberalismo, que tanto é mencionado por Antunes, expressão da era da acumulação flexível, são respostas da crise mencionada por ele e acarretaram profundas conseqüências e mutações no interior do mundo do trabalho. Como exemplo, é possível trazer o crescimento do número de trabalhadores em atividades precarizadas, o desemprego estrutural, a lógica societal voltada para a produção de mercadorias e valorização do capital (Antunes, 2009, p.17).

Embora o neoliberalismo, a reestruturação produtiva e a globalização se constituam fenômenos diferentes, eles estão completamente articulados nos processos de transformações que atingem o capitalismo no final do século XX (Filgueiras, 2001, p. 281, 282).

As forças de ordem, já trazidas por Antunes (2009), traduzem, assim, o modo capitalista de produção, os novos métodos e os novos modelos de maquinarias que são constantemente incorporados para possibilitar que o trabalho seja dirigido por uma gerência. Na primeira forma de divisão do trabalho, o capitalista desmonta o ofício e restitui aos trabalhadores, de forma parcelada, fazendo com que o trabalho como um todo não seja mais de responsabilidade de apenas um trabalhador individualmente, o que, por via de conseqüência, o permite controlar as operações de modo individual sob as influências das revoluções técnico-científicas avocadas pelas gerências (Braverman, 1987, p. 149).

Todavia, importa fazer destaque, como pontuado também por Braverman (1987, p. 151), ao fato de que a redução do trabalhador ao nível de instrumento do processo produtivo não está ligado apenas à inserção de novas tecnologias ou mesmo a um novo aparato de tecnologias. Deve ser observado que, ainda que haja a ausência de um conjunto de máquinas operadas individualmente, tal fato não se torna obstáculo para que o próprio trabalhador seja considerado como uma ferramenta capaz de atingir resultados similares. “Este aspecto da gerência científica foi ampliado pelos sucessores imediatos de Taylor [...]” (Braverman, 1987, p. 151).

O estudo do tempo foi a base das concepções Tayloristas para se obter o controle sobre o trabalho, definindo-o como o dimensionamento do lapso temporal decorrido para cada operação do processo de trabalho, por meio do racionamento de horas, minutos e segundos. Em uma primeira análise, a catalogação entre os diversos movimentos do corpo com o estabelecimento de um padrão de duração objetivava determinar o tempo que era necessário para transformar atos em um problema estatístico e não em um problema de observação de casos isolados (Braverman, 1987, p. 151, 152).

Nessa perspectiva, o autor ainda coloca que “[...] o princípio subjacente e que inspira todas essas investigações do trabalho é o que encara os seres humanos em termos de máquina [...]” (Braverman, 1987, p. 156). Isso acontece dessa maneira, pois o empregador não se interessa na pessoa do trabalhador, mas sim na sua utilização nos postos de trabalho, como em escolas, universidades, escritórios, fábricas ou armazéns. O ser humano é, nesses casos, de fato, considerado integrado ao sistema como uma máquina e articulado como um parafuso e dobradiças, uma vez que, por meio dos seus dispositivos sensoriais, ele se assemelha com um sistema de computação e produz efeitos observáveis externamente.

Destaca-se que essas novas formas de organização do trabalho, esse novo modelo produtivo não se confunde com o modo de produção, uma vez que possuem significados distintos. O modo de produção, no viés da economia política, pode ser definido como a lógica de produção que compreende os instrumentos de produção e os direitos das classes, ao passo que regulam e mantém a reprodução constante de ciclos, como o capitalismo, o escravismo e o feudalismo. Por sua vez, os modelos produtivos, como o Taylorismo e Fordismo, mostram-se como mecanismos ou modelos de acumulação internos dos modos de produção – capitalismo – capazes de promover arranjos que possibilitam o capital administrar a relação entre classes, apaziguar conflitos e até mesmo atenuar crises, sem que para isso se rompa os pilares daquele modo de produção (Apolinário, 2016, p. 32,34).

O movimento da gerência científica, iniciado então por Frederick Winslow Taylor nas últimas décadas do século XIX, foi ensejado pela propulsão da organização monopolística da

indústria, fazendo, assim, que o Taylorismo pertencesse ao ramo do desenvolvimento dos métodos e da organização do trabalho, não se influenciando tanto pelo desenvolvimento da tecnologia (Braverman, 1987, p. 82).

As proposições de Taylor eram no sentido de se criar uma gerência científica por meio de métodos de experimentação do trabalho, normativas e padrões para a execução dele. Esses padrões seriam apenas alcançados através da melhor adequação possível entre tempo, movimento e produtividade, sendo a eficiência o ápice da gerência (Ribeiro, 2015, p.2).

Os ideais de Taylor buscavam controlar os movimentos humanos para se evitar desperdícios por trabalhadores mal orientados, alcançando uma maior produtividade também a partir de separação entre concepções, a exemplo de uma boa definição do que, quando e como produzir, além de uma clara determinação da execução através da rotina, já que aos trabalhadores apenas caberia a execução das tarefas sem, contudo, refletirem na execução delas (Apolinário 2016, p. 36).

Nas ideias de Taylor, a formação de uma gerência era necessária para então calcular e planejar, de maneira antecipada, todos os elementos necessários ao processo de trabalho. Esse processo proporcionou uma relação íntima entre planejamento e, evidentemente, o controle de trabalho (Ribeiro, 2015, p.2).

A gerência, por meio da criação de padrões, é evidenciada na prática docente por meio de uma padronização com o objetivo de maximização de lucros e controle. No intuito de se alcançar uma maior produtividade, a definição de lógicas bem cravadas de planejamento e de execução de tarefas é central para essas abordagens, como se observa no relato da docente Vanessa ao ser questionada sobre forma de trabalho.

Entrevistador: - E a forma de trabalhar, é a mesma da instituição privada?

Vanessa: - Não, de forma alguma. Hoje de manhã eu estava falando com uma aluna minha na aula de gestão e trabalho que é que é a coisa minha, foi a coisa que eu mais senti quando eu fui pra lá e que é uma coisa que eu estou falando já há algum tempo que pra mim é muito difícil dentro do setor privado, que é autonomia e controle do meu trabalho. Eu não sinto que eu tenho autonomia e tenho controle do que eu produzo ali, e mesmo como substituta e aí eu tenho uma série de questões com o fato de ser substituta e as implicações existe no meu trabalho, mas eu sinto que no setor público, lá na UFBA, eu tenho muito mais autonomia, muito mais controle com o que eu faço, como eu produzo conhecimento ali. E é isso pra mim, faz muita diferença. Em termos de qualidade de trabalho.

Entrevistador: - O que você acredita que facilitaria sua atuação na rede privada?

Vanessa: - Eh ... então eu acho que comunicação autonomia e controle de trabalho. Pra minha autonomia no processo, ela é muito importante, sabe!?! A autonomia de falar bem assim, galera, hoje a gente vai fazer uma atividade

fora desse espaço. Ou então, hoje, essa aula vai ser liberada pra que vocês possam fazer uma atividade de campo, uma prática.

A lógica taylorista propõe um controle estrito sobre o tempo e os movimentos dos trabalhadores, visando eliminar desperdícios e alcançar maior produtividade. A separação entre o planejamento e a execução das tarefas é central para essa abordagem, o que limita a participação dos trabalhadores no processo de concepção do trabalho. Nessa mesma ótica, a docente Vanessa ainda faz a seguinte observação, quando foi questionada sobre o que poderia facilitar sua atuação enquanto profissional:

Vanessa: - [...] Hoje nem tanto mais, mas eu lembro que quando eu entrei, eh ... era controlado até a hora que eu chegava, que horas eu saía, se eu terminasse a minha aula dez minutos mais cedo, eh ... tinha um controle com relação a isso. Recentemente falaram que eu tinha que chegar dez minutos mais cedo do meu horário de aula.

Entrevistador: - Por quê?

Vanessa: - Então tinha que chegar dez minutos antes, às sete e dez na sala pra preparar tudo, né!? Deixar o meu slide, o meu material no ponto pra que sete e vinte cravado eu começasse a minha aula. E aí eu li isso e eu falei, gente, isso não existe. E eu falei e ignorei, e fico chegando sete e vinte, que é o horário do meu cronograma.

Entrevistador: - E ninguém chamou sua atenção mais depois disso?

Vanessa: - Não. Por conta disso!? Não, porque eu acho que eles não estão fazendo controle. Eles estão dizendo que estão fazendo, mas eles não estão.

Entrevistador: - Então é só uma questão de vigilância mesmo, né? De impor uma vigilância, mas você não sabe se ela de fato está sendo afetiva, se de fato acontece.

Vanessa: - Isso agora. Porque os dois primeiros semestres que eu entrei a vigilância acontecia.

Entrevistador: - Entendi.

Vanessa: - Da galera entrar na minha sala e dar falta e presença.

Entrevistador: - Quem fazia isso, a Coordenação?

Vanessa: - Não, era um RH. Era pessoa do apoio docente. Eles eram designados pra fazer isso. Prefeitura de Campos e apoio docente. Então eles passavam de sala em sala pra verificar se o professor estava lá. Um dia me ligaram, e aí eu estava dormindo, mas eu atendi, eu falei o que foi que aconteceu!? Aí ela falou assim, Vanessa, sua aula é agora, sete e vinte, não sei o que [...]. Eu falei, não! A minha aula é amanhã às sete e vinte, não hoje. Quer dizer, viram errado, me acordaram num dia de aula que não era o meu, porque alguém passou na minha sala e tava vazia.

A docente Vanessa relata um controle específico do seu tempo de trabalho, trazendo uma sensação de vigilância que é constante, mas sem ela ter certeza do alcance, razões e efetividade dessas condutas, se seriam no intuito de uma disciplina maior sobre o sujeito. De modo semelhante, o professor Pietro fala algo intrigante, que, em verdade, existe uma vigilância diluída dentro da instituição, que é desempenhada pelos demais funcionários que os observam

para que essas informações cheguem à reitoria, entretanto, não é conveniente a instituição fazer o controle de jornada com a utilização, por exemplo, de um ponto eletrônico, pois ela que teria que pagar horas excedentes, como pode ser visto abaixo.

Entrevistador: - Você percebe que há algum tipo de vigilância em relação ao cumprimento de horário?

Pietro: - Existe, essa vigilância está bem diluída dentro da instituição entre funcionários terceirizados, pelo que a gente soube quando entrou. Então, por exemplo, ficam ali funcionários olhando os professores chegando, os professores saindo, isso chega na reitoria. Os professores são observados se chega mais tarde, se chega mais cedo, vai embora mais tarde, vai embora mais cedo.

Entrevistador: - Mas você, já aconteceu com você ou você sabe de alguém que já foi chamada a atenção por causa disso, por exemplo?

Pietro: - Já, eu nunca fui chamado a atenção, mas eu já vi sim pessoas sendo chamadas a atenção.

Entrevistador: - Por conta do horário?

Pietro: - Por conta do horário, por terminar a aula mais cedo do que deveria.

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.

O maior interesse desse modelo de gestão do trabalho fica distante da busca de sua qualidade, mas sim da adaptação do trabalho ao capital em sua constante busca pelo máximo de eficiência, produção e lucros. Através de ideais como este, surge, por exemplo, conceitos de prosperidade de produção atrelados à cooperação entre as classes, como reflexo da prosperidade da empresa, confirmando em todos os sentidos que o trabalho no Taylorismo é apenas um instrumento para crescimento do capital (Ribeiro, 2015, p.4).

De maneira mais inteligível, Braverman (1987) faz o segundo destaque sobre o Taylorismo:

Taylor ocupava-se dos fundamentos da organização dos processos de trabalho e do controle sobre ele. As escolas posteriores de Hugo Münsterberg, Elton Mayo e outros, ocupavam-se sobretudo com o ajustamento do trabalhador ao processo de produção em curso, na medida em que o processo era projetado pelo engenheiro industrial. Os sucessores de Taylor encontram-se na engenharia e projeto do trabalho, bem como na alta administração; os sucessores de Münsterberg e Mayo acham-se nos departamentos de pessoal e escolas de psicologia e sociologia industrial. O trabalho em si é organizado de acordo com os princípios tayloristas, enquanto os departamentos de pessoal e acadêmicos têm-se ocupado com a seleção, adestramento, manipulação, pacificação e ajustamento da "mão-de-obra" para adaptá-la aos processos de

trabalho assim organizado. O taylorismo domina o mundo da produção [...]. (Braverman, 1987, p. 83).

Braverman (1987) destaca e sugere acima que, principalmente os setores acadêmicos têm se ocupado com a pacificação e ajustamento de mão de obra para capacitá-la aos novos processos de trabalho organizados, moldando os trabalhadores para se ajustarem às estruturas dos processos de produção. Nesse trilhar, o sujeito de pesquisa Pietro apresenta a seguinte visão sobre a autonomia na docência.

Entrevistador: - Você tem autonomia na sala de aula?

Pietro: - De certa forma, sim. Existe uma grade, já vem um plano de ensino. Você organiza, por exemplo, as suas referências adicionais ou a ordem do que vai ser dado, mas, de modo geral, você tem que seguir um plano. E, às vezes, esse plano não permite você flexibilizar algumas coisas, mas eu acho que, de modo geral, eu tenho autonomia na sala de aula.

Na entrevista acima, o sujeito de pesquisa reflete que ele tem autonomia em sala de aula para usar algumas referências adicionais, domínio este que se traduz, portanto, apenas acerca de aspectos complementares, como ordem de conteúdo ou do próprio referencial, como exemplificado por ele. Todavia, esse cenário reflete muito bem o que foi trazido por Braverman (1987) para a seara da docência, quais sejam, padrões fixos, adestramento e ajustamento do trabalhador por meio do que ele chama de “plano de ensino”. Enquanto ele descreve uma certa liberdade, ele parece se esquecer que, em verdade, está limitado por parâmetros previamente estabelecidos.

O avanço da tecnologia não interessava a Taylor em profundidade – em que pese elas proporcionarem meios de controle direto –, suas contribuições foram no sentido de aprimoramento do conhecimento técnico da prática das oficinas, em especial do aceleração do manejo das ferramentas de trabalho, sendo que seu interesse maior advinha do domínio do trabalho como qualquer nível de tecnologia (Braverman, 1987, p. 84).

Todas essas características do Taylorismo permitem observar um aumento de produtividade em decorrência do sistema objetivo e lógico que é empregado, ao passo que se verifica a inobservância dos aspectos humanos, psicológicos e fisiológicos dentro do ambiente de trabalho.

Henry Ford, por sua vez, com intenções não muito diferentes de Taylor, por volta de 1914, desenvolveu mecanismos mais aprimorados de subordinação, controle e repressão dos trabalhadores, utilizando-se, inclusive, de políticas de trabalho específicas, como uma política

salarial, de jornada de trabalho, produções em grande escala, massificação dos produtos e internacionalização da produção – inclusive com a participação estatal (Santos, 2016, p. 111).

O que Ford buscava com essas ideias era que os trabalhadores adquirissem disciplina nas linhas de montagem, bem como tivessem também tempo para consumir os produtos produzidos nelas. Diante disso, importante trazer as observações de Gramsci (2008, p. 16):

O fordismo soube combinar processos de trabalho taylorizados, altos salários, benefícios limitados à "aristocracia operária" como intervenção por parte dos gerentes nas vidas privadas dos trabalhadores, para criar certas práticas individuais e coletivas consistentes com a produção em série. Nesse sentido, representou uma vitória obtida - por meio de uma peculiar combinação de força (a derrota do sindicalismo de ofício) e persuasão (os chamados altos salários, os benefícios sociais, a propaganda moral e a instrução) - pelo capitalismo estadunidense contra o poder dos antigos artesãos pelo controle sobre o processo de trabalho. Assim, o fordismo logrou criar um "novo tipo de trabalhador" a partir da conjugação de consenso e força [...].

A implementação de novos modelos de trabalho, como aquele através da utilização da esteira rolante, foi uma tentativa do Fordismo de racionalização da organização do trabalho e evidentemente de controlar o ritmo de trabalho dos empregados, só que agora de forma mais automatizada e frenética (Ribeiro, 2015, p.69). Assim, tendo em vista a perspectiva Fordista, reconhece-se a necessidade de incorporação do trabalhador não apenas ao trabalho desenvolvido, mas também ao produto do que é produzido, integrando-o às engrenagens sociais e políticas da nova sociedade.

O Fordismo representou mais que uma ruptura ao Taylorismo, extrapolando os ideais de controle do trabalho, sendo a representação da massificação da exploração e controle da força de trabalho viva, a exemplo da implementação da esteira rolante. Seu intuito era de também conquistar a adesão dos trabalhadores para reconhecer que aquele novo padrão marcaria o sucesso de um novo modelo de sociedade (Ribeiro, 2015, p.69).

No mesmo sentido proposto acima, Harvey (1989, p. 121) destaca que, em última análise, o que distinguiria o Fordismo do Taylorismo seria a colocação de que a produção de massa significava também um consumo atrelado de massas, e, por via de consequência, um novo sistema de reprodução capaz de ter novas características de gerência, políticas, estética e até mesmo uma nova psicologia, ancorada em uma sociedade racionalizada e moderna.

A nova economia que se desenvolvia era, portanto, uma economia de velocidade e não apenas uma economia de tamanho, isso por conta da capacidade instalada das indústrias de padronizar suas atividades e impactar diretamente não apenas na velocidade, mas também nos volumes transacionais aliados aos baixos custos de produção (Botelho, 2003, p. 21).

Todavia, as mesmas características que levaram esse modelo de grande ascensão subir rapidamente, fazendo-o ficar conhecido como a “Era de Ouro” pela grande expansão do capital, deu lugar a uma grande incerteza marcada pela crise do capitalismo, no final da década de 1960 e início da década de 1970, iniciando um movimento descendente do Fordismo, também conhecido como ciclo de *Kondratiev*, em homenagem ao economista russo *Nikolai Dimitrievich Kondratiev* (Botelho, 2003, p. 32).

De modo geral, entre 1965 a 1973, a incapacidade do Fordismo de dar conta e conter as contradições inerentes ao capitalismo se tornaram cada vez mais evidentes, seja em razão da recuperação da Europa ocidental e Japão, depois do pós-guerra, da queda da produtividade e lucratividade corporativa, da criação do mercado do eurodólar, da substituição das políticas de importação, principalmente na América Latina, bem como pela rigidez dos investimentos de capital fixo e de larga escala ante à necessidade do sistema de produção de uma maior flexibilidade (Harvey, 1989, p. 135).

Com o excedente de produção que estava sendo gerado e o esgotamento do modelo de acumulação, houve o advento de um novo modelo de produção com o fim de reorganizar o trabalho de forma que fosse mais flexível e comportasse uma maior amplitude quanto às maneiras de subordinação do trabalhador por meio de seu convencimento e imposição de novos procedimentos (Santos, 2016, p. 115).

As novas formas de organização do trabalho, como colocado acima, por serem completamente antagônicas àquelas praticadas por décadas – Fordismo, passou a existir como marca central de um confronto intenso com o modelo anterior, devido a sua rigidez. A acumulação flexível, como colocada por Harvey (1989, p.140), apoiou-se na flexibilidade dos processos, nos novos padrões de consumo e de serviços financeiros, com foco no surgimento de setores inovadores de produção que são atrelados à intensificação comercial, tecnológica e organizacional.

A projeção massiva e universal da acumulação flexível ou Toyotismo deu-se a partir da década de 80, ancorando-se ao sucesso da indústria manufatureira do Japão na grande concorrência internacional, tendo em vista também as próprias exigências do capitalismo e as crises capitalistas da década de 70 (Alves, 2022, p. 4, 5).

Tal experiência é adequada, por um lado, às necessidades da acumulação do capital na época da crise de superprodução, e, por outro lado, é adequada à nova base técnica da produção capitalista, sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária [...].

Na verdade, o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo e fordismo, com as novas necessidades da acumulação capitalista. É uma ruptura no interior de uma continuidade plena [...]. (Alves, 2022, p. 7).

A acumulação flexível não apenas envolve um movimento capaz de promover um estreitamento das comunicações, tendo em vista as tecnologias, como aquelas via satélite, capazes de reduzirem custos e proporcionarem a difusão imediata das decisões em um espaço de tempo cada vez menor, fato este chamado por Harvey (1989, p.140) de “compressão do espaço-tempo”; como é capaz também de exercitar pressões de controle cada vez maiores em sociedades enfraquecidas, por exemplo, por ondas de desemprego ou por já possuírem tradições regressivas mais acentuadas. Importa ainda fazer o seguinte apontamento:

Esses sistemas de produção flexível permitiram uma aceleração do ritmo da inovação do produto, ao lado da exploração de nichos de mercado altamente especializados e de pequena escala ao mesmo tempo que dependeram dela. Em condições recessivas e de aumento da competição, o impulso de explorar essas possibilidades tornou-se fundamental para a sobrevivência. O tempo de giro - que sempre é uma chave da lucratividade capitalista foi reduzido de modo dramático pelo uso de novas tecnologias produtivas (automação, robôs) e de novas formas organizacionais (como o sistema de gerenciamento de estoques "just-in-time", que corta dramaticamente a quantidade de material necessária para manter a produção fluindo) [...]. (Harvey, 1989, p. 148).

O Toyotismo tem como pilar o princípio da flexibilidade articulando pelo menos três valores que são universais ao modelo, sendo eles o valor do envolvimento subjetivo do trabalho (que é o nexa essencial do Toyotismo e traduz a captura da subjetividade do trabalho pelo capital), os valores da produção fluída, bem como da produção difusa (nexos contingentes do Toyotismo) (Alves, 2022, p. 4).

O ponto central do Toyotismo é a busca do engajamento estimulado do trabalho com foco no trabalhador, que é assalariado e estável, no intuito que ele opere vários dispositivos organizacionais ao mesmo tempo, que tem como resultado a manutenção de uma produção com características de fluidez e difusa, por meio da utilização de programas de gerenciamento de qualidade com uma produção *just-in-time* (Alves, 2022, p. 4).

Os modelos produtivos como o taylorismo, fordismo e toyotismo conseguiram, portanto, instituir princípios e modelos de gestão de trabalho capazes de influenciar até os dias atuais práticas de trabalho que são resquícios desses modelos produtivos, mas que, com seus aprimoramentos, assemelham-se cada vez mais ao trabalho uberizado. Nesse sentido, ao se investigar o ambiente do trabalho docente em uma instituição privada de Vitória da

Conquista/BA, observa-se reflexos de um ambiente normatizado que pressupõe o controle excessivo e a normatização do ensino, ocasionando uma alienação capaz de reduzir a autonomia do profissional e o fomento de práticas de trabalho cada vez mais flexíveis.

3.2 As influências da multiprocessualidade do trabalho

Sendo certo que o processo de reestruturação produtiva influenciou e promoveu mudanças radicais no mundo do trabalho, fica factível compreender o surgimento de novas dinâmicas de trabalho marcadas pela desproletarização e subproletarização das relações trabalhistas. Com o fenômeno, verificou-se uma expressiva redução dos trabalhadores operários, e ainda, em paralelo, uma grande expansão dos quantitativos de trabalhadores assalariados com contratos atípicos ou temporários, em especial no final do século XX.

A complexificação do trabalho, a partir de novas exigências para o trabalhador, reconfigurou toda a classe trabalhadora, de modo que ela mergulhou em dinâmicas sociais que apenas intensificaram a piora das condições de trabalho. A multiprocessualidade do trabalho, ao contribuir com o aumento dos trabalhadores assalariados, fomenta ocupações degradadas, sem estabilidade, precarizadas e fragmentadas.

A menção realizada por Antunes (2009) na seção anterior, ao binômio Taylorismo/Fordismo, refere-se às tendências de reestruturação do padrão produtivo no intuito de manter ou ao menos reestabelecer as formas de dominação, como o pós-guerra mundial. Apesar dessas formas de organização do trabalho terem sido responsáveis para o aumento da eficiência e produtividade, elas também possibilitaram a exploração e alienação da mão de obra, promovendo significativas mudanças no sistema econômico e social, mantendo todas as desigualdades e contradições do sistema capitalista.

Como na luta entre trabalho e o capital, o primeiro não conseguiu sustentar um projeto hegemônico em desfavor do segundo, cabendo então ao capital trazer sua reposta à crise. Nesse sentido:

Atendo-se à esfera fenomênica, à sua manifestação mais visível, tratava-se, para o capital, de reorganizar o ciclo reprodutivo preservando seus fundamentos essenciais. Foi exatamente nesse contexto que se iniciou uma mutação no interior do padrão de acumulação (e não no modo de produção), visando alternativas que conferissem maior dinamismo ao processo produtivo, que então dava claros sinais de esgotamento. Gestou-se a transição do padrão taylorista e fordista anterior para as novas formas de acumulação flexibilizada [...]. (Antunes, 2009, p.37).

Antunes (2009) traz ainda alguns elementos acerca da reestruturação produtiva com base em experimentos observados em pesquisas, realizadas nas relações industriais da Inglaterra.

O estudo de diferentes experiências implantadas no Reino Unido durante o período recente mostra claramente algumas das principais tendências que vêm ocorrendo. É importante indicar, entretanto, que grande parte da literatura voltada para o estudo concreto da produção no Reino Unido nas últimas décadas tem enfatizado a necessidade de aprofundamento das pesquisas empíricas, quer para se conhecer o significado dessas mudanças, quer também para desmistificar o ideário dominante, que defende os “valores” presentes na “nova empresa”, “nas novas formas de relacionamento” entre capital e trabalho, no “novo universo produtivo”, nas “novas formas de colaboração” etc. [...].

Os traços particularizadores e mesmo singularizadores da experiência recente sobre as “relações industriais” na Inglaterra que as novas pesquisas críticas vêm oferecendo já têm permitido elucidar algumas das principais tendências existentes naquele país. Elas têm demonstrado como a implantação das novas técnicas produtivas vêm acarretando a deterioração das condições de trabalho, a intensificação do ritmo produtivo e o aumento da exploração do trabalho [...]. (Antunes, 2009, p.78).

Desse modo, importa trazer os apontamentos de Antunes (2009) acerca das metamorfoses no mundo do trabalho que ocasionaram tanto a desproletarização quanto a subproletarização do trabalho:

Observa-se, no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, "terceirizado", que marca a sociedade dual no capitalismo avançado, da qual os *gastarbeiters* na Alemanha e o *lavoro nero* na Itália são exemplos do enorme contingente de trabalho imigrante que se dirige para o chamado Primeiro Mundo, em busca do que ainda permanece do *welfare state*, invertendo o fluxo migratório de décadas anteriores, que era do centro para a periferia [...]. (Antunes, 2006, p. 49).

A situação retratada acima foi o cenário ideal para o surgimento de uma significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho em função da subproletarização do trabalho (Antunes, 1996, p. 281). No sentido ora aventado, por trás das características

trazidas por Antunes, existem dinâmicas sociais complexas que marcam esse novo cenário do mundo do trabalho.

Essas mudanças qualitativas ocorrem quando, em alguns ramos, o trabalhador torna-se mais qualificado adquirindo as características de supervisor e vigia do seu próprio processo de produção, enquanto no outro extremo, verifica-se a constatação de que essa qualificação exacerbada o leva a uma desqualificação intensa em vários outros ramos.

A processualidade multitendencial, que é paralela à ampliação de grandes massas que se precarizam ou perdem empregos, caminha junto com a expansão de novos modelos de extração do sobretrabalho, possibilitando a invasão do mundo com o mais seletivo grupo de tecnologias de comunicação e informação. Nesse sentido, como as atividades passam a ser dotadas de maiores qualificações ou potencialidades intelectuais, elas integram o trabalho social, que é complexo, combinado e evidentemente aquele que agrega valor (Antunes, 2013, p. 14).

Essas dinâmicas da processualidade e mudanças qualitativas nas formas de organização do trabalho passam a exigir do professor a absorção de novas tecnologias, em especial aquelas voltadas para a comunicação, alterando o processo produtivo ao se exigir que eles tenham uma maior qualificação profissional, como pode ser observado nas transcrições abaixo da entrevista da professora Vanessa:

Entrevistador: - 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 recordo. 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.

Entrevistador: - 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.

Vanessa: - 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.

Entrevistador: - Mas você ficou com o semestre inteiro com essa turma? Durante o semestre inteiro com essa turma, lançando nota, fazendo atividade?

Vanessa: - Corrigindo, prova não, porque a vantagem, entre muitas aspas, é que como ela é remota é tudo é feito no sistema.

Entrevistador: - Ah sim.

Vanessa: - Então no sistema eu montava a prova, eh ... no sistema eles faziam e já gerava nota. Só que é isso, a nota ela não era migrada. Eu tinha que depois

de olhar a lista inteira e passar a nota que estava no sistema para o meu sistema de docente. Pra lançar a nota pra eles.

Do mesmo modo, importa trazer o relato da professora Naomi, que em seus momentos de reflexão durante a entrevista até mesmo se denomina “idiota”, por lembrar que ela, em outros diversos momentos, já chegou a trabalhar a mais do que deveria e sem receber devidamente por isso.

Entrevistador: - E desde então é o mesmo contrato?

Naomi: - Não, não mudou nada no contrato de coordenação, é um cargo de confiança então não está na sua carteira, você recebe como cargo de confiança um a mais.

Entrevistador: - Entendi.

Naomi: - E eu acho que hoje é menor do que o que eu que recebia na época e aí quando eu pedi pra vir pra cá eu abri mão da coordenação. Então na época eu vim pra trabalhar vinte horas como responsável técnica e chegou o presidente, o vice-presidente, e quem mais!? O gestor vertical, e aí o vertical, que tinha um contato maior comigo porque durante a pandemia eu fiquei responsável por todos os cursos de [...] da rede.

Entrevistador: - Você recebia mais?

Naomi: - Nenhum centavo. E eh ... eu sou muito idiota!! Porque eu nunca nem questioneei, eu só fazia.

Entrevistador: - Entendi.

Naomi: - Então eu trabalhava por todos, por conquista que o coordenador não cumpria as coisas, por Jequié, por que o coordenador não cumpria as coisas, por Petrolina, que o coordenador surtou na pandemia e ficou sem coordenador e por Feira de Santana, porque a coordenadora pariu.

Entrevistador: - Ou seja, você ficou responsável por quatro cursos?

Naomi: - Por quatro cursos e responsável por todo o andamento dos cursos de [...] e sem receber um centavo a mais ou a menos. Eh ... e aí a gente trabalhava muito, muito, muito, muito porque eles estavam tentando eh ... equiparar a tecnologia à demanda de urgência e eles não conseguiu, eles se embanavam, então teve um ano que eu tive que fazer teste de matrícula de trinta alunos de Jequié de não sei quantos alunos, então foi uma loucura. Nossa, imagina.

Nos excertos, a experiência vivenciada pela docente traduz o cenário ora evidenciado por Antunes (2013). No caso, a professora que antes iria para ministrar determinada disciplina foi surpreendida pela mudança dessa disciplina para o modo remoto sem nenhum tipo de comunicação e com uma grande alteração no quantitativo de alunos matriculados, alargando o alcance da disciplina até mesmo para unidades de instituição em outro estado da federação.

Sem nenhuma dúvida, a ampliação também repercute em uma sobrecarga de trabalho administrativo e extraclasse para esse profissional, proporcionando que de fato esteja caracterizada as complexidades e contradições das facilidades do mundo digital, como relatado pelo sujeito. A mudança ocorrida na disciplina, de presencial para remota, para além dessas características mencionadas, evidencia ainda uma fragmentação do trabalho docente, visto que

exige que o profissional passe a desempenhar outras atividades manuais atrelada ao sistema mencionado. Como destacado por Vanessa, o que à primeira vista poderia parecer como uma vantagem, em verdade não é.

As mudanças qualitativas que Antunes (1996) denomina como bipolares corroboram a necessidade de uma maior qualificação técnica por parte dos trabalhadores, com a exigência de novas competências para lidar com novas tecnologias e novos sistemas, como também o desqualifica de forma relativa, uma vez que ele passa a ser submetido a condições de trabalho precarizadas, desafiando sua autonomia e controle da docência.

As mais graves consequências dessas transformações são, sem dúvida, o desenfreado avanço do desemprego estrutural que vem atingindo todo os países na era moderna. Assim, é possível dizer que todo o processo dual da múltipla processualidade ao mesmo tempo em que reduz o operariado, do outro, aumenta o subproletariado, o assalariamento, a fragmentação, heterogenização e complexificação da classe trabalhadora (Antunes, 2006, p. 50).

Os efeitos dessa dual processualidade, segundo Antunes (2006, p. 53), foi o declínio nos níveis de empregos em tempo completo, enquanto paralelamente viam o aumento das formas de subproletarização, por meio do significativo aumento de trabalhos precários.

Ao fazer uma abordagem acerca da nova morfologia do trabalho e suas principais tendências, considerando a informalidade, o valor e o infoproletariado, percebe-se em Antunes (2013) que essas características da processualidade multitendencial ou dual processualidade tornam possíveis que os ambientes de trabalho sejam verdadeiras potencialidades de geração de mais-valor, como destacado a seguir.

É como se todos os espaços existentes de trabalho fossem potencialmente convertidos em geradores de mais-valor, desde aqueles que ainda mantêm laços de formalidade e contratualidade até os que se pautam pela aberta informalidade, na franja integrada ao sistema, não importando se as atividades realizadas são predominantemente manuais ou mais acentuadamente “intelectualizadas”, dotadas de conhecimento [...]. (Antunes, 2013, p. 14).

Considerando que os ambientes de trabalho se transformam em catalizadores capazes de gerar mais-valor, independentemente do grau de instrumentalização que eles possuem, observa-se no relato de Pietro que a instituição de ensino em que ele labora tem como foco principal o lucro através de mais alunos.

Entrevistador: - E sobre essa dificuldade que você colocou estrutural, você tem a possibilidade de estar conversando com a coordenação pedagógica, com a direção da instituição?

Pietro: - Não. Isso é conversado diariamente, isso é registrado, inclusive, com e-mails, ou em reuniões, em início de semestre, ou de reunião de colegiado. Isso é registrado constantemente, inclusive, a coordenação dos cursos. Elas orientam para que os professores façam esse tipo de reclamação, mas as melhorias são muito devagar. A gente quase não percebe. A gente percebe, mas só fazer mais salas, isso é uma cultura da instituição, fazer mais salas a qualquer custo para ter mais pessoas dentro e não tem a ideia de melhorar a infraestrutura de modo geral.

Do mesmo modo, é o relato de Vanessa que aponta quais os limites mínimos que a instituição destaca para ter lucro, não tratando isso de maneira velada e expondo abertamente para os próprios profissionais, deixando claro um ponto de equilíbrio que precisa ser atendido.

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

Vanessa: - Porque eles não gostam que tenha menos de vinte e cinco, e isso já foi verbalizado em reunião com gestão. Que não pode ter menos de vinte e cinco pessoas numa sala porque senão eles não lucram, então o lucro deles começa a partir de vinte e cinco pessoas. É isso que eles falam, sabe!? É, de vinte e cinco pessoas pra cima, eles lucram. Vinte e cinco pessoas eles mantêm as contas, vinte e cinco pessoas pra baixo, eles estão com prejuízo.

As afirmações ratificadas acima confirmam o intenso processo de intelectualização até mesmo do trabalho manual, ocasionado através dos avanços tecnológicos, e que de maneira inversa produz a desqualificação e a subproletarização de um trabalho que é precário, informal e temporário, como uma constante do próprio capitalismo.

A heterogeneização do trabalho, como mencionada anteriormente, do mesmo modo que reflete uma diversidade de ocupações e formas de emprego, também demonstra uma ocultação de desigualdades estruturais, como a segmentação do mercado de trabalho em grupos com privilégios e outros com precariedade de trabalho.

Os cenários trazidos nas entrevistas deixam bem claro como a instituição de ensino prioriza a ampliação de turmas, apenas com o foco no quantitativo do número de alunos, até porque, antes de ser uma universidade, ela é uma empresa que segue fielmente a lógica do sistema capitalista de produção e redução de mais valor dentro de ambientes educacionais.

Enquanto isso, a complexificação, no sentido apresentando, indica uma exigência crescente de tarefas e habilidades do trabalhador, na medida em que ocorrem os avanços tecnológicos e mudanças nos processos de produção, acarretando o distanciamento do produto final e operário.

Por sua vez, a fragmentação do trabalho traduz uma série de subdivisões das tarefas desenvolvidas que pode impactar diretamente a coesão social e solidariedade entre os

trabalhadores, aumentando as injustiças sociais e suas capacidades de enfrentamento das desigualdades.

Assim, o raciocínio que defende a manutenção da centralidade da categoria de trabalho parece ser o mais adequado para as sociedades atuais, considerando a intelectualização do trabalho fabril em uma sociedade capitalista que é produtora de mercadorias.

No viés abordado de mudanças quantitativas da força de trabalho, percebe-se que o capital segue uma tendência, diante da reestruturação produtiva, no que concerne à relação entre trabalho e valor. Ela almeja a redução dos níveis de trabalho improdutivo, com a eliminação de várias funções, como as de supervisão, vigilância, inspeção ou intermediárias, em nome do *lean production*, através da garantia da incorporação dessas atividades no trabalho produtivo. Diante disso, é verificada a redução do trabalho improdutivo e o descompromisso do capital com essa parcela dos trabalhadores que não participam diretamente do processo de criação de valores (Antunes, 2009, p. 216).

Com o desenvolvimento da *lean production* e das formas de horizontalização do capital produtivo, além do alargamento das formas de flexibilização e desconcentração do espaço físico, a utilização da tecnologia para a informatização dos equipamentos como uma tendência “telemática” das atividades possibilitou que as relações entre empresas, que antes eram distantes, se afinilassem ao ponto de ser possível constatar uma singular redução do proletariado estável, herdeiro da época Taylorista/Fordista (Antunes; Alves, 2004, p. 337). Nesse sentido, os autores ainda definem o conceito da seguinte maneira:

Sabemos que a telemática (ou teleinformática) nasceu da convergência entre os sistemas de telecomunicações por satélite e por cabo, juntamente com as novas tecnologias de informação e a microeletrônica, possibilitando enorme expansão e a aceleração das atividades das transnacionais. Essa modalidade de trabalho tem se ampliado em grande escala, de que são exemplos a Benetton, a Nike, entre as inúmeras empresas que vêm aumentando as atividades de trabalho produtivo realizado no espaço domiciliar ou em pequenas unidades produtivas, conectadas ou integradas às empresas [...]. (Antunes; Alves, 2004, p. 341).

Assim, nesse universo que tem como marca central a subsunção do trabalho ao mundo das máquinas, seja da perspectiva da vigência da máquina-ferramenta autônoma do século XX, seja pela inclusão informacional-digital, que marca os tempos atuais, a concepção de trabalho estável que é herdeiro da fase Taylorista-Fordista, marcado pela contratação e pela regulamentação, vem sendo substituído pelos mais diversificados modos de informalidade, como o trabalho atípico e os trabalhos terceirizados (Antunes, 2013, p.14).

Essa nova morfologia do trabalho, ao mesmo tempo que abrange variadas formas do próprio modo de ser da informalidade, tem ainda o condão de ampliar o universo do trabalho invisibilizado e potencializar novos mecanismos geradores de valor, ainda que essa característica não seja aparente. Para isso, são utilizados novos e velhos mecanismos de exploração do trabalho sempre por meio de técnicas que fomentam a intensificação do trabalho (Antunes, 2013, p. 14, 15).

Como proposto por Antunes (2013) anteriormente, os sutis mecanismos de exploração e intensificação do trabalho fazem com que, ainda que o trabalho não seja reconhecido ou valorizado, ele tenha o poder de gerar valor econômico em razão da complexa dinâmica social que envolve o capital.

As consequências das transformações do mundo do trabalho atestam como o capitalismo influencia na classe trabalhadora, principalmente diante de um cenário em que há o alargamento das múltiplas formas de trabalho precarizado. Isso ainda sem mencionar que parte substancial da classe que, de fato, vive do trabalho encontra-se fortemente radicada em países emergentes com industrialização intermediária e com atividades centrais no processo produtivo, como o Brasil, México, Índia, Rússia, China, Coreia (Antunes, 1996, p. 281).

Logo, faz-se necessário traçar um desenho dessa problemática das mudanças no mundo trabalho para quando se fizer menção à classe trabalhadora e proletariado, partindo da ótica marxista, uma vez que ela deve ser considerada como a classe que, de fato, vive do trabalho, compreendendo a totalidade de homens e mulheres que dependem da venda de sua força de trabalho para sobreviver e ainda são desafortunados de qualquer meio de produção (Antunes, 2009, p. 194).

No mesmo sentido, Antunes (2009, p. 195) ainda complementa da seguinte maneira:

[...] eu diria que a classe trabalhadora hoje não se restringe somente aos trabalhadores manuais diretos, mas a classe trabalhadora hoje incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho em troca de salário. Mas ela é hoje centralmente composta pelo conjunto de trabalhadores produtivos que são aqueles, lembrando de novo Marx, que produzem diretamente mais-valor e que participam também diretamente do processo de valorização do capital. Ela tem o papel central no processo de produção de mais-valor. No processo de produção de mercadorias, desde as fábricas mais avançadas, onde é maior o nível de interação entre trabalho vivo e trabalho morto, entre trabalho humano e maquinário científico-tecnológico, onde há maior interação entre trabalho vivo e trabalho morto [...].

Antunes (2009) traz, portanto, um embasamento suficiente para possibilitar a compreensão da inserção dos docentes do ensino superior na instituição pesquisada no cenário

da reestruturação produtiva, partindo da ótica Marxista. Ele alarga a definição de classe trabalhadora, não apenas àqueles trabalhadores ligados a trabalhos manuais ou mecânicos, mas também a toda a coletividade que vende sua força de trabalho em troca da remuneração e depende disso para sua sobrevivência.

3.3 O subproletariado moderno

No século XX, mais especificamente na década de 80, por exemplo, as transformações que se efervesciam na sociedade eram tão profundas nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas representações sindicais e políticas, que elas atingiam não apenas a materialidade das relações, mas também trouxeram repercussões no inter-relacionamento, no aspecto subjetivo dos trabalhadores, mudando até mesmo a sua forma de ser (Antunes, 1996, p. 282). Para além disso, tais mudanças contribuíram significativamente para uma incorporação em escala global do que Antunes (2009) viria chamar, em sua obra “Adeus ao Trabalho?”, de subproletariado moderno, como destacado a seguir:

Os trabalhadores no final do século XX incorporam, também – e isso me parece decisivo para infirmar, para recusar a tese da perda da importância do mundo do trabalho –, em escala mundial, do Japão ao Brasil, do EUA à Coreia, da Inglaterra ao México e à Argentina, o proletariado precarizado, o que eu chamei no meu livro *Adeus ao Trabalho?* de o subproletariado moderno, fabril e de serviços, que é part-time, que é caracterizado pelo trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, como são os trabalhadores dos McDonald’s, dos setores de serviços, do fast-food, que o sociólogo do trabalho inglês Huw Beyon chamou recentemente (no mesmo espírito do que eu mencionava anteriormente como sendo a classe-que-vive-do-trabalho) de operários hifenizados, são operários em trabalho-parcial, trabalho-precário, trabalho-por-tempo, por-hora [...]. Esse é o proletariado em tempo parcial, que eu chamo de subproletariado, porque é o proletariado precarizado no que diz respeito às suas condições de trabalho e desprovido dos direitos mínimos do trabalho [...]. (Antunes, 2009, p. 197-198).

A nova versão modernizada do proletariado, atualmente, é aquela que é atingida por uma redução do operariado manual e estável, característica da fase Taylorista e Fordista, que é muito bem quista pelo mercado, estando sempre atrelada à imagem de proeza e vitalidade do trabalho, ainda que respeitando as suas particularidades geográficas na divisão internacional do trabalho (Antunes, 2009, p. 199).

Uma outra tendência que, de certa maneira, contradiz a redução do operariado é aquela marcada pelo aumento vertiginoso do assalariamento e precarização do proletariado em um nível global. Em paralelo com a redução dos empregos estáveis, verificou-se um grande

quantitativo de homens e mulheres que aderiram aos trabalhos em regime de tempo parcial ou temporários, sendo esta a característica ou expressão dessa nova onda de trabalho mais notável (Antunes, 2009, p. 199).

O novo ideário de proletariado é caracterizado ainda pela expansão dos assalariamentos de categorias mais específicas que fazem parte do setor de serviços em geral, a exemplo do trabalho em supermercados, faculdades, bancos e no turismo. Agora, o proletariado, presencia um assalariamento de suas atividades ao passo que verifica também uma degradação intensificada das suas funções. Além disso, há ainda uma evidente exclusão etária dos trabalhadores, não havendo mais espaço para aqueles que estão tentando se inserir no mercado, logo após a finalização dos seus estudos ou mesmo para aqueles que são “velhos” na ótica do capital (Antunes, 2009, p. 201).

Uma observação importante e crucial sobre o grupo de cinco docentes entrevistados é que apenas uma professora tem cinquenta e nove anos (única com filhos), e todos os demais possuem uma média de trinta anos, sugerindo as preferências institucionais e a exclusão etária de trabalhadores mais experientes e considerados mais velhos do ponto de vista do capital, como colocado por Antunes (2009).

O fato da maioria desses professores entrevistados serem jovens indica que a instituição tem uma tendência de contratação de professores mais novos em busca de uma melhor facilidade de adaptação, baixa experiência profissional, maior flexibilidade de atividades e horários, além de uma maior capacidade para lidarem com tecnologias. Registra-se que apenas uma única professora tem mais de cinquenta anos e continua trabalhando na instituição no colegiado pesquisado há mais de vinte anos, como pode se observar do trecho seguinte:

Naomi: - [...] e pense que eu estou numa instituição há mais de vinte anos e estou ganhando menos do que eu ganhava quando eu entrei. Em termos de salário.

Portanto, o substrato empírico trazido pelas entrevistas reforça o novo ideário de proletariado, que é trazido por Antunes (2009), quando se estuda setores marcados pela intelectualidade como o campo acadêmico. Fica evidente uma maior concentração de professores que são mais jovens e sem filhos, marcando a nova dinâmica contemporânea da organização do trabalho.

Antunes e Alves (2004, p. 337), refletindo acerca das mutações no mundo do trabalho, também trazem que essa nova característica de aumento do novo proletariado de serviços e fabril está presente em todas as modalidades de trabalho em escala mundial, fazendo parte,

então, de um grupo de pessoas que são contratadas *part-time*, de forma terceirizada e outras maneiras semelhantes.

Para Mészáros (1998, p. 1), por sua vez, considerando a crise histórica e sem precedentes vivida pelo capital atualmente, ela pode ser medida e considerada por ser uma crise estrutural profunda do próprio sistema do capital e não pelo fato de se estar de frente a uma crise cíclica do capitalismo, que é mais ou menos extensa. Ela afeta toda a humanidade, exigindo, para qualquer possibilidade de sobrevivência, mudanças fundamentais na maneira pela qual o metabolismo social é controlado.

Para Mészáros (1998), o capitalismo não oferece soluções para problemas crônicos que afetam o trabalho, uma vez que o próprio sistema exige a existência de certa taxa de desemprego. Esses problemas crônicos apenas se viram mais acentuados com a crise, sendo potencializadores da deterioração das condições de trabalho com o aumento da exploração da mão de obra. Para ele, além de uma crise que afeta o capitalismo, existe uma crise que afeta o sistema do capital como um todo, inclusive, o sistema socialista de acumulação (Rosso, 2013, p. 45, 46).

Para além disso, o capital teria esgotado sua capacidade civilizatória e agora caminha para uma destruição dos direitos da classe trabalhadora duramente conquistados (Frigotto, 2005, p. 67).

Considera-se, entretanto, uma perspectiva Marxista que dá um tratamento sistemático à crise do trabalho, a partir da recuperação e do aperfeiçoamento da teoria do valor:

No capitalismo, capital e trabalho opõem-se. A análise marxiana da teoria do emprego apresenta a ideia de que a crise representa mecanismo para retomar ganhos que os trabalhadores obtiveram em momentos e condições anteriores ao trabalho. O estourar da crise ocorre quando o capital não consegue mais acumular valor. Ela se manifesta imediatamente pelo desemprego e pela redução de salários. Esse processo de destruição se aprofunda até que os salários chegam a um patamar tão baixo que se torna possível reorganizar a produção e o trabalho. A partir desse ponto, o capital passa a empregar trabalhadores e o exército industrial diminui. Com o tempo, o emprego aumenta, os trabalhadores conquistam direitos, obtêm ganhos salariais e melhores condições de trabalho. Então mais vez, deflagra-se uma crise e o desemprego atinge o trabalho. [...]

Outro elemento importante para o entendimento das condições de trabalho é a cooperação. Reunidos em grandes unidades, os trabalhadores cooperam entre si e aumentam sua produtividade. Por isso, a cooperação é explorada pelos capitalistas para elevar o retorno obtido em uma mesma jornada. Organizar o trabalho realizado por esses trabalhadores é, portanto, controlar um mecanismo fundamental de produção de mais-valor (como o alongamento da jornada de trabalho e a inovação tecnológica). Dessa forma, organizar o processo de trabalho e a cooperação é tão importante quanto contratar o próprio trabalho, pois, conforme a cooperação entre os trabalhadores, maior

ou menor será o resultado obtido no processo de trabalho. Esse argumento conduz à noção de intensidade de trabalho [...]. (Marx, 2013 [1983] *apud* Rosso, 2013, p. 46, 47).

Seja considerando que há uma crise do sistema do capital ou do sistema da modernidade, conforme colocado por Rosso (2013), a crise do capital ela sempre surge quando há limitações no processo de acúmulo de valor da mercadoria, implicando diretamente no desemprego e redução de salários. Para além disso, uma outra característica toma forma, que é a necessidade de cooperação entre os trabalhadores, amplamente utilizada pelo sistema capitalista para explorar ainda mais o trabalhador e, evidentemente, aumentar a sua produtividade e lucro, por meio de aumento de jornada e inserção de modelos de trabalho atrelados às inovações tecnológicas.

No sentido proposto acima, faz importante a leitura do trecho da entrevista da professora Naomi, que conta com mais de vinte anos trabalhando na instituição e vivenciou inúmeras modificações em planos de carreira e modelos de trabalho.

Entrevistador: - E como era esse plano?

Naomi: - Se você entrasse num curso, fosse contratada por um curso que tinha um número maior do que duzentos e cinquenta alunos, você já entrava numa categoria. O que que aconteceu quando eu entrei!? Como eu era alguém que morava em Salvador eu fui contratada lá em Itabuna pelo curso de enfermagem, que era o que pagava melhor. E aí a gente tinha um plano de cargos e salários e a cada ano o salário ia aumentando. Então eu cheguei num momento na coordenação a ganhar catorze mil reais. Só que eu estava ganhando mais do que o diretor, por conta desse plano. O que que ele fez!? Ele tirou, extinguiu esse contrato, de todo mundo que estava nessa situação e aí eu voltei pra um outro contrato que a gente passou, e eu passei no caso, ao ganhar nove mil reais. Era uma média, como coordenador.

Entrevistador: - Entendi. E quais seriam pra você assim hoje os indicadores de dificuldade? Teria algum?

Naomi: - [...] Teria assim, são muitos indicadores de dificuldades. Uma delas é assim, é pensando como professor da instituição, não como tudo que eu já fiz parte da instituição, eh ... tudo isso, né? Se desde a falta de clareza do sistema de progressão de carreira, agora eles estão começando criar um sistema, e aí você tem que preencher algumas coisas, fazer uma prova até o dia trinta de novembro. Eh ... tem alguns requisitos, né? Pra você talvez porque eles não garantem nada, e pense que eu estou numa instituição há mais de vinte anos e estou ganhando menos do que eu ganhava quando eu entrei. Em termos de salário.

Entrevistador: - Entendi. E seu o salário corresponde a sua titulação?

Naomi: - Eu acho que não corresponde a minha experiência! Talvez a titulação, assim, pensando em quem entra hoje, talvez sim, considerando carga horária a forma como eles, porque nem eles têm clareza de como é o enquadramento docente. Então por exemplo, eu acabei não me preocupando tanto com a titulação. Eu me descuidei da titulação, por outras demandas, né? Eh ... mas hoje a gente tem na instituição pessoas tituladas que recebem como especialista, com doutorado que recebe como mestre.

Entrevistador: - Mas se você precisar hoje você tem acesso a esse plano de carreira, por exemplo, a instituição disponibiliza?

Naomi: - Não. Nem pra eles é claro. É no plano anterior, sim, toda vez que eu precisava eu ia lá, entendia, toda vez que eu contratava um professor aí eu ia lá no RH, eles me explicavam qual era o enquadramento, porque que era coordenadora, eu chamava o professor, explicava. Então ele tinha muita clareza, começou a ficar desvantajoso pro professor muitos passavam na seleção e na primeira semana de aula desistiram. Então virou um problema e aí eles pararam de dizer pra gente quanto era e aí o professor, até o professor criar amor e seguia.

Do mesmo modo, é o relato da docente Silvia que afirma não receber um direito presente no plano de carreira, que é o avanço horizontal, mas que também não tem acesso ao plano de carreira pra consultá-lo.

Silvia: - Corresponde a minha titulação, mas se for pensando pelo plano de carreira, já era pra ter transformado há cinco anos, quando eu completei cinco anos de docência, porque pelo plano de carreira ou o docente ele aumenta o salário pela sua especialização, né? Ou pela sua titulação ou pelo tempo de casa.

Pesquisador: - Que é o avanço horizontal?

Silvia: - Exato! É o meu não tem.

Pesquisador: - Mas tem um plano de carreira?

Silvia: - Tenho um plano de carreira.

Pesquisador: - E que no caso não vem sendo seguido.

Silvia: - Exato!

Pesquisador: - Hoje você deveria estar com uma diferença salarial de quantos por cento mais ou menos, você saberia estimar?

Silvia: - Não, porque não tenho acesso, sei que existe.

Pesquisador: - Ah sim. Você só não tem acesso a esse plano de carreira?

Silvia: - Não.

Pesquisador: - Nunca teve dentro de todos esses anos?

Silvia: - Já tive há muito tempo atrás, mas como estava tão longe, eu não me atentei. Falei ...lá na frente eu busco saber disso, mas quando eu busquei saber, não tenho esse direito.

Pesquisador: - Entendi.

Silvia: - Ele só existe no papel.

Nos relatos da docente, quanto ela entrou na instituição, havia um plano de carreira bem claro dentro da instituição, com vantagens para o profissional condicionadas até mesmo pelo quantitativo de alunos no curso. Todavia, quando a gestão percebeu que profissionais como ela já ganhava salários altos, o plano foi abolido e o salário reduzido drasticamente. Diante do relatado, apesar de ter havido a criação de um novo plano de carreira, o mesmo tem falta de clareza sobre os salários e o professor acaba permanecendo na instituição pelo fato do professor “criar amor” e permanecer. Além disso, ela faz menção à criação de sistema informatizado que exige do profissional que ele faça lançamento de informações, notas, provas, sempre condicionado a prazos.

Portanto, o exemplo do plano de cargos extinto e a criação de sistemas dentro da instituição é uma ilustração clara do "mecanismo de crise" mencionado na teoria marxista, em que o capital impulsiona e incentiva situações para manter sua capacidade de acumulação. A decisão tomada pela universidade em reformular o plano de carreira certamente não impactou apenas a entrevistada, mas também todos os demais docentes, exemplificando o controle que o capital exerce sobre remuneração, organização e processo de trabalho.

Anteriormente, estes postos de trabalho eram prioritariamente ocupados por profissionais imigrantes, contudo, sua expansão também atinge os trabalhadores remanescentes da era da especialização Taylorista/Fordista, cujas atividades tendem a desaparecer com uma velocidade cada vez maior. A ampliação do desemprego estrutural e dos capitais transnacionais introduzem alternativas de trabalho notoriamente desregulamentadas e informais que, por sua vez, impulsionam cada vez mais as formas de terceirização (Antunes; Alves, 2004, p. 337).

Do mesmo modo, fica evidente que, para além da exclusão dos trabalhadores jovens, a exclusão daqueles trabalhadores que são considerados velhos demais para o capital caminha de forma paralela, excluindo-os do mercado e agregando-os às estatísticas do contingente de trabalho informal, dos trabalhadores informais e daqueles que desempenham “trabalhos voluntários”. Nessa perspectiva, o mundo do trabalho atual tem, em verdade, recusado os trabalhadores herdeiros da “cultura fordista”, com uma tendência de forte especialização, para buscar aqueles que possuem as características da polivalência e multifuncionalidade da era Toyotista (Antunes; Alves, 2004, p. 337).

Acerca da característica multifuncional que se passa a exigir dos trabalhadores, introduzida pelo Toyotismo, importa lembrar que atrelada a ela está a desespecialização dos profissionais, processo pelo qual se traduz um ataque ao saber profissional, à profissão e ao poder de negociação que a qualificação, em seu sentido puro, lhes conferia. Esse movimento, tem, portanto, o intuito de diminuir o poder do operário sobre a produção, aumentando a intensidade do seu trabalho (Antunes, 2006, p. 55).

Diante do que foi posto, visualiza-se novas alternativas de trabalho permeadas por novos perfis comunitários, motivados predominantemente por formas de trabalho “voluntário” e que conseguem alcançar um vasto leque de atividades, que, em regra, se desenvolvem à margem do mercado formal.

Desse modo, quando Antunes (2005) destaca os impactos das transformações do mundo do trabalho, ele reforça a importância das relações subjetivas dos sujeitos, sua identidade e condições materiais do trabalho, sugerindo como as novas formas de precarização e

desigualdades desafiam as estruturas sociais, sindicais e políticas, exigindo novas formas de organização e resistência. Ele pontua da seguinte maneira:

A nova fase do capital, portanto, retransfere o *savoir faire* para o trabalho, mas o faz apropriando-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária. Mas o processo não se restringe a esta dimensão, uma vez que parte do saber intelectual é transferido para as máquinas e informatizadas, que se tornam mais inteligentes, reproduzindo parte das atividades a elas transferidas pelo saber intelectual do trabalho [...]. (Antunes, 2005, p. 42, 43).

Os novos processos que se emergiram buscaram a substituição do cronômetro pela flexibilização da produção, na tentativa de se alcançar padrões de produtividade cada vez maiores, adequando-se às novas lógicas que o mercado exigia. Ensaíram-se modalidades de desconcentração industrial sempre no intuito de se alcançar melhores padrões de gestão da força de trabalho, cujas exigências dos “processos de qualidade total” deixou de ser um requisito apenas do modelo japonês, passando a ser a expressão mais acentuada do capitalismo avançado e do mundo industrializado (Antunes, 1996, p. 282).

Nesse sentido, Antunes (2006), fazendo um maior detalhamento acerca da desconcentração da produção e desregulamentação dos direitos na era da reestruturação produtiva aduz que a classe trabalhadora se metamorfoseou, sendo afetada pelo domínio da produtividade, como pontuado a seguir.

A flexibilização da unidade fabril, a desconcentração da produção, a arrasadora desregulamentação dos direitos do trabalho, os novos padrões de gestão e "envolvimento" da força de trabalho, como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), experimentados no Japão - em realidade uma apropriação do fazer e saber do trabalho, sob o comando manipulatório do capital dos nossos dias, levando o estranhamento do trabalho (no sentido marxiano) ao seu limite tudo isso, feito sob um "inquestionável" domínio da "produtividade" e da "modernidade social", acabou afetando a forma de ser do proletariado fabril, tradicional. A classe que vive do trabalho metamorfoseou-se [...]. (Antunes, 2006, p. 149, 150).

O que se verifica é, portanto, não o fim do trabalho, mas, sim, uma retomada massiva da exploração do trabalhador através da intensificação e alargamento do tempo e ritmo de trabalho. Nesse contexto, pode até ocorrer a diminuição da jornada de trabalho, contudo, em compensação, haverá o aumento da intensificação e exploração da força humana para se ter uma equivalência dessas duas variantes (Antunes, 2009, p. 202). Evidentemente essa

exploração traz consequências que estão para além da esfera jurídica do trabalhador, atingindo também o meio socioambiental em que aquela atividade é desenvolvida.

A classe trabalhadora, os “trabalhadores do mundo na virada do século”, é mais explorada, mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexificados, também no que se refere a sua atividade produtiva: é um operário ou uma operária trabalhando em média com quatro, com cinco, ou mais máquinas. São desprovidos de direito, o seu trabalho é desprovido de sentido, em conformidade com o caráter destrutivo do capital, pelo qual relações metabólicas sob controle do capital não só degradam a natureza, levando o mundo à beira da catástrofe ambiental, como também precarizam a força humana que trabalha, desempregando ou subempregando-a, além de intensificar os níveis de exploração. Não posso concordar, portanto, com a tese do fim do trabalho e muito menos com o fim da revolução do trabalho. A emancipação dos nossos dias é centralmente uma revolução no trabalho, do trabalho e pelo trabalho. Mas é um empreendimento societal mais difícil, uma vez que não é fácil resgatar o sentido de pertencimento de classe, que o capital e suas formas de dominação (inclusive a decisiva esfera da cultura) procuram mascarar e nublar [...]. (Antunes, 2009, p. 202-203).

De maneira sintetizada, é possível afirmar que a necessidade de elevação da produtividade esteve atrelada às circunstâncias, como a reorganização da produção, a redução do número de trabalhadores, a intensificação da jornada de trabalho, o surgimento dos Círculos de Controle de Qualidade (CQC) e dos sistemas *just-in-time* (Antunes, 2003, p. 16,17).

4 A MEMÓRIA EM MAURICE HALBWACHS: A RELAÇÃO DA MEMÓRIA INDIVIDUAL PARA A MEMÓRIA COLETIVA

Ao trazer os estudos de Maurice Halbwachs para este capítulo, busca-se compreender a relação da memória individual do sujeito e, sobremaneira, a memória coletiva grupal para o melhor entendimento de suas relações com a resistência social, diante de fatores como a precarização exacerbada e, conseqüentemente, a uberização.

Maurice Halbwachs foi o responsável pela solidificação dos estudos do campo da memória dentro das ciências sociais já na década de 1920, com a publicação da obra *Les Cadres Sociaux de la Mémoire*, e esse cenário levou o autor a conjecturar uma teoria da memória do ponto da psicologia coletiva, uma teoria que, em essência, é dupla, como bem pontuou Marc Bloch na *Revue de Synthèse* (1925, p.73, 83), versão traduzida para o português por Marson (2023, p.1).

A memória coletiva possui a força e a duração conhecida justamente por ancorar-se no conjunto que compõe a sociedade. Esse conjunto, por sua vez, é formado por uma miríade de indivíduos que têm suas lembranças apoiadas umas sobre as outras, o que faz com que ela ganhe cada vez mais intensidade, deixando para trás, a partir daí, os traços da sua individualidade pura para dar forma ao que seria uma lembrança individual que se transformaria em uma memória coletiva.

Halbwachs (2004, p. 34), corroborando o entendimento pontuado acima, destaca que “[...] cada memória individual é um ponto de vista sobre a memória coletiva, e que este ponto de vista muda conforme o lugar que ali se ocupa, sendo que este lugar muda segundo as relações que são mantidas com outros meios [...]”. Nesse sentido, é possível observar que Halbwachs buscou entender o estudo da memória considerando não apenas a personalidade do indivíduo ou de acordo com suas lembranças, pois, se assim ele fizesse, seria crível concluir que essa individualidade pura estaria fadada à insuficiência.

Com o que foi pontuado acima acerca da dualidade da teoria da memória, percebe-se que Halbwachs buscou revelar como que a essência social estaria imbricada nas memórias individuais, através do estudo da memória coletiva propriamente dita, e como essa coleção de memórias comuns aos grupos seriam capazes de influenciar a vida social da comunidade e seus indivíduos, para, a partir daí, começar a entender, por exemplo, o conceito de classe social.

Assim, considerando que o autor compreende a memória através de um conjunto composto pela memória individual e memória coletiva, no intuito de se ter um melhor entendimento das memórias comuns do grupo, e, conseqüentemente, das classes sociais,

observa-se que ela está diretamente atrelada à reestruturação produtiva do trabalho, uma vez que ela é influenciada por metamorfoses e acaba também gerando transformações profundas, particularmente, nos países capitalistas avançados.

Na medida que Halbwachs sugere que a memória do sujeito está umbilicalmente relacionada com a memória social, admite-se que a classe trabalhadora, no caso, os docentes do ensino superior em Vitória da Conquista/BA, também possuem uma identidade e uma consciência que é, em sua essência, coletiva ao refletir as condições do trabalho e de vida.

A amostra de sujeitos pesquisados permite identificar que os docentes entrevistados compartilham não apenas uma faixa etária semelhante, mas também experiências e condições de trabalho que modelam sua identidade coletiva e grupal. As condições identitárias parecidas demonstram como a memória comum desse grupo, em paralelo com suas lembranças individuais, se estruturam a partir das mesmas bases, das mesmas vivências comuns, refletindo-se por meio dos contratos atípicos, da idade, dos vínculos pessoais e profissionais, além da instabilidade profissional identificada nos relatos, que afetam toda uma geração de docentes.

O fato dos profissionais entrevistados serem, em sua maioria, jovens e sem filhos, é um indicativo de como as próprias experiências compartilhadas entre eles, as memórias do grupo, modelam a percepção individual e refletem na estrutura social desse conjunto de docentes que compartilham o mesmo colegiado, alcançando para além da vida laboral.

Nessa perspectiva, o trabalho docente propriamente dito poderia ser visto para além de um mecanismo de dominação e exploração do professor, mas também como catalizador de uma memória coletiva que é positiva e que o trabalho possa ser analisado como marca da identidade do grupo, para assim ter a capacidade de transforma-se por meio da luta social, do fortalecimento dos sindicatos, por exemplo, e do encorajamento pela busca dos direitos trabalhistas em juízo.

Exemplifica-se o encorajamento pela busca dos direitos trabalhistas em juízo, pois, quando questionada sobre ter interesse em buscar os direitos judicialmente, a docente Silvia informou que nunca o fez, como visto abaixo.

Pesquisador: - Você já buscou alguma vez judicializar essa questão ou não?

Silvia: - Não

Já a docente Naomi, quando questionada se já havia presenciado muita judicialização enquanto coordenadora de curso nessa mesma instituição, afirmou que era muito difícil os docentes do seu curso procurarem a justiça, em que pese na presente data ela ter um processo em tramitação em desfavor da instituição, pleiteando seu direito ao recebimento de FGTS.

Entrevistador: - Entendi. Eh ... no seu período como coordenadora. Você presenciou muita judicialização por parte dos professores?

Naomi: - Os de [...] sempre teve alguma dificuldade de judicializar algumas situações [...]. Mas na instituição como um todo, sim. Muita judicialização por parte dos professores.

Naomi: - Eh ... esses dias eu tive uma audiência de conciliação porque o que acontecia, eles não depositavam o FGTS.

Entrevistador: - Então você já processou a instituição?

Naomi: - Eu já. Eles não depositavam FGTS, eh então eu tinha um hiato de muitos anos. Assim eles depositavam mesmo, depositavam tanto e aí veio uma lei nova na época de Bolsonaro que perdoava todas as dívidas das empresas, eh ... e aí quem não entrasse com a ação até o dia dez de novembro perderia todos os direitos desse processo todo. Então eu precisei processar a instituição, eles prometeram uma carta garantindo que dariam todos os direitos e tal tal, que pagariam FGTS. E aí a gente disse que uma carta não é maior do que uma lei e que a gente ia judicializar.

Entrevistador: - Então teve mais professores?

Naomi: - Muitos professores, fizeram isso.

Portanto, se considerado apenas uma evocação da memória, sem o seu caráter dual, ela não seria suficiente para explicar, por exemplo, as dinâmicas das classes sociais. Uma vez compreendida a importância da dualidade da teoria da memória coletiva, Halbwachs (2004) já conseguia enxergar que a classe operária se encontrava de alguma forma afastada ou mesmo excluída do processo de construção de uma memória da coletividade.

Conforme estudado, o autor conseguiu ir longe, no intuito de se fundar uma dinâmica de troca e ao mesmo tempo de necessidades na crítica da alienação como arte do esquecimento. A memória passou ser entendida, então, como mecanismo capaz de desempenhar uma função social no presente de cada sociedade, assegurando a unidade dos grupos nos quais os indivíduos possuem diversos tipos de limitações.

O entrelaçamento da memória individual com a memória coletiva infere ainda nas experiências acumuladas também pelos profissionais de maior idade, junto às narrativas compartilhadas ao longo dos anos por esse grupo, que também faz parte da categoria profissional estudada, apesar de não estarem mais como contratados. Se a memória coletiva é moldada por interações sociais e o presente acaba sendo determinado e influenciado pela forma que ele é interpretado, as experiências de trabalho desses profissionais mais velhos tornam-se luz para o presente dos profissionais que iniciam suas carreiras nessa instituição de ensino superior.

Os profissionais mais experientes construíram suas histórias e carreiras em um período em que a docência era realmente valorizada, a exemplo da própria docente Naomi, que relata já ter recebido uma remuneração de aproximadamente R\$14.000,00 acumulando cargos, em

meados de 2006, nessa instituição, sendo que gradativamente os seus direitos foram sendo retirados. Fica nítido como a estabilidade, a valorização profissional e as condições laborais estão intrinsicamente ligadas à memória desses professores, e em algum momento do fenômeno social elas serão compartilhadas e fortalecidas.

Uma instituição que oferece vínculos trabalhistas precários e condições desvantajosas aos profissionais, em regra, a torna pouco atrativa, trazendo à tona um perfil de profissionais em início de carreira e que estão buscando se consolidar no mercado de trabalho. As condições atuais de trabalho na instituição pesquisada apresentam-se como totalmente incompatíveis com aquelas que um dia já foram ofertadas, traduzindo na constatação de não ter mais de um profissional com maior experiência no colegiado estudado.

A memória coletiva ressoa nesse grupo como uma espécie de filtro que impede, ou ao menos reduz, o tempo de permanência dos docentes na instituição, uma vez que novas práticas e novas formas de organização fortalecem a resistência em trabalhar em locais que romperam drasticamente com o passado, no sentido de ruptura de direitos e garantias.

A aproximação da teoria da memória coletiva com as metamorfoses do mundo do trabalho docente do ensino superior privado faz-se necessária para compreender a realidade, mas também para minimizar os impactos causados pela precarização e desumanização do trabalho, que sabidamente afeta não apenas a segurança material, subjetiva, como também o valor social daquele trabalho e o sentido de pertencimento do professor, alterando a forma de como eles veem os direitos assegurados e garantidos dentro da categoria.

Nessa perspectiva, as sociedades não passam de organizações que evoluem uma após a outra ao longo dos tempos, em virtude de um princípio consciente de seus membros para criarem novas instituições precipuamente para obter benefícios reais. O autor confirmou que “[...] *todos los hombres y todos los grupos que pueden hacerlo buscan así crearse derechos históricos, tomar un lugar en ese marco [...]*” (Halbwachs, 2004, p. 265).

Como destacado acima, em uma visão geral, é possível perceber que a todo momento o autor ilustra o valor social desempenhado pela memória coletiva e a sua função de compensação diante das adversidades da sociedade capitalista. Desse modo, as fragilidades dos docentes em suas relações trabalhistas, como a flexibilização das condições de trabalho e da própria exploração da mão de obra desse trabalhador, criam incertezas nesses profissionais, engendrando empecilhos para a formação de uma consciência crítica, a exemplo do desconhecimento de direitos e garantias básicas, como o pagamento de horas extras, conforme se observa na entrevista da docente Vanessa.

Entrevistador: - E a questão da hora extra, já recebeu alguma vez?

Vanessa: - Nunca.

Entrevistador: - Se chegar a fazer, tem como algum canal pra você comunicar hora extra?

Vanessa: - Se tem, eles nunca fizeram questão de informar.

Entrevistador: - Mas você já fez hora extra?

Vanessa: - Eu não sei, a gente não chega a chamar de hora extra, né!? Mas tiveram vários momentos que, tipo, com certeza já tinha passado a carga horária, sabe!? E a gente ainda tava tendo que fazer atividade, então ... é porque quando você tem um trabalho, tipo oito horas, né!? A gente consegue enxergar melhor essa questão de hora extra, e lá eu acho que eu não tenho tanta dimensão.

Diante desse relato, nota-se que a classe trabalhadora, mesmo estando incorporada ao presente, aparenta estar, ao mesmo tempo, forçadamente cerceada de direitos que outrora estiveram presentes na memória coletiva do grupo. Isso ocorre em razão de fatores como necessidade ou alienação de se afastar de seu próprio passado, ou por ela não ter tido tempo suficiente para amadurecer e modelar sua própria história de forma duradoura pelas tradições operárias e consciências de grupos.

Chama-se a atenção ao fato que, diferentemente de Bergson (1999), Halbwachs (2004), no decorrer dos seus estudos sobre a memória e sociedade, afugenta toda e qualquer ideia de que nos sujeitos estariam dispostos mecanismos onipresentes de rememoração ou de lembranças de grupos. Seria muito custo ao autor afirmar, a não ser por metáfora, que os sujeitos seriam capazes de reviver o que seria, por exemplo, o estado de vigília, pois todas as memórias, por mais coletivas que tenham se tornado, está diretamente atrelada com a vida material e moral em sociedade.

Halbwachs (2004) já introduzia a ideia, em oposição a Bergson (1999), que a operação da memória é, ao mesmo tempo, uma atividade mental racional e construtiva, incapaz de se operar durante o sono. Assim o é porque o estado de vigília seria apenas no campo do ideal e não do real, carecendo a operação da memória de acontecimentos em lugares, de palavras, de vida material e moral, da qual os sujeitos fazem parte para que a memória possa, em verdade, ser reconstruída e não revivida, subsistindo como realmente é.

A ideia central que o autor traz em suas obras, e que sobressai veementemente da sua escrita, é a ideia de que a memória é um fenômeno que tem como gênese a coletividade e não apenas a individualidade. Marson (2023, p. 2,) destaca que, para Halbwachs (2004), a operação da memória está diretamente atrelada a um trabalho de espírito intenso, que se utiliza, inclusive, da memória individual, já que recordar não é apenas aguardar as lembranças ressurgirem do inconsciente.

Pela memória, o passado misturar-se-ia com as águas do presente e com as percepções imediatas, como também empurra estas últimas, ocupando todo o espaço da consciência. A memória se mostra como sendo ao mesmo tempo uma força subjetiva profunda e ativa, latente e penetrante, oculta e invasora (Bosi, 1987).

Desse modo, a memória com essa força latente, proporcionaria um lugar para a construção de uma resistência através do resgate e rememoração de memórias individuais e coletivas, da capacidade de reconstrução de narrativas, além do potencial de unificação para enfrentamento da alienação e fortalecimento de uma identidade do grupo pela superação da lógica capitalista.

Extraí-se daí que, no modelo proposto por Halbwachs (2004), de assumir o caráter coletivo da memória, seria inadmissível dissociar a memória coletiva de memória individual, e ainda poder afirmar que indivíduos apenas são capazes de recordar, na medida em que pertencem a determinado grupo social, sendo possível eles construírem e acessarem suas lembranças justamente por sua condição de sujeito integrado a uma rede de memórias constantemente alimentada e formatada.

Nesse contexto, propondo uma mudança de vista acerca dos estudos da memória – afastando a reflexão da memória em si mesma como subjetividade, como fez Bergson (1999) –, vislumbrando a memória individual contida na memória coletiva e refinando as definições sociológicas de Durkheim, Halbwachs (2004) compreende os fatos sociais como o conjunto de movimentos sociais do agir, do pensar, falar ou mesmo sentir.

A memória do individual estaria, assim, atrelada umbilicalmente à memória do grupo, e esta última amarrada à tradição daquela comunidade, não escapando da memória coletiva nem mesmo as imagens dos sonhos – ainda que mais próximas das ideias espirituais bergsonianas que os colocavam em uma condição onírica.

Mesmo diante da forte influência dos quadros sociais na atividade mnêmica, sem o autor sobrepujar explicitamente um marco social sobre o outro, é inquestionável que o elo decisivo e socializador da memória é a linguagem. Ela é o elemento de liga e responsável por aproximar todo o contexto da lembrança, seja ela cultural, espacial, histórica, dos sonhos e não menos importante, a lembrança do passado recente (presente).

Na perspectiva abordada, a linguagem desempenha o papel de atualização, pois, sem ela, sem as convenções verbais criadas pela sociedade, não haveria como existir a gênese da memória coletiva, pois como bem descreveu Halbwachs (1990, p. 6), “[...] nada escapa à trama sincrônica da existência social atual, sendo da combinação destes diversos elementos que pode emergir esta forma que chamamos de lembrança, porque a traduzimos em uma linguagem [...]”.

A proposta do autor é que a concepção de memória deve levar em consideração um processo de reconstrução que contenha alguns aspectos, não apenas de acontecimentos ou vivências lineares, mas, sim, considerando o todo com suas diversidades, passíveis de serem localizadas no tempo e espaço. Nesse contexto, vejamos as observações de Silva (2016, p. 2):

Para tanto, a memória na concepção de Halbwachs é um processo de reconstrução, devendo ser analisada levando-se em consideração dois aspectos: o primeiro refere-se ao fato de que não se trata de uma repetição linear dos acontecimentos e vivências no contexto de interesses atuais; por outro lado, se diferencia dos acontecimentos e vivências que podem ser evocados e localizados em um determinado tempo e espaço envoltos num conjunto de relações sociais [...].

Sendo assim, a tese do autor em seus textos é reafirmar, a todo instante, que a lembrança sozinha no universo da consciência não é capaz de concretizar a atividade mnêmica pura, carecendo para sua construção que esteja envolta das relações sociais entre os indivíduos e grupos. Somente dessa maneira, as pessoas de uma comunidade interligadas e influenciadas por fatores ou quadros sociais, como a família, religião, escola e/ou amigos, seriam capazes de fundir e “participar” ativamente dos dois tipos de memória.

“Para que a memória se auxilie com a dos outros, não basta que eles nos tragam seus depoimentos: é necessário ainda que ela não tenha cessado de concordar com suas memórias e que haja bastante pontos de contato entre uma e as outras [...]” (Halbwachs, 1990, p. 22). Há nessa afirmação um resumo necessário para se confirmar os meandros da memória coletiva proposta por Halbwachs.

É preciso cuidado para que não se confunda a reconstituição do próprio passado com aquele que porventura o influenciou, atentando-se o indivíduo em identificar, ainda nas reconstruções imagéticas da lembrança e memória, esses pontos de contato ou aproximação. A lembrança, neste estudo da memória, da forma que é considerada, portanto, exige a participação do sujeito na sociedade, pois o caráter onírico da memória, situada por Bergson (1999), seria uma excepcionalidade, pois lembrar não é reviver, ao contrário disso, lembrar é reconstruir, como já destacado anteriormente.

Isso acontece, dessa maneira, porque, na sociedade atual, não existem indivíduos solitários em um mundo particular, por maior que seja sua rejeição, todos estão de algum modo unidos e precisam em algum momento socializar, o que, conseqüentemente, gera uma memória construída em grupo e como efeito secundário traz processos de rememoração por aquele que rejeitou ou por aquele que participou do processo.

Confirmando essa ideia, Halbwachs (1990, p. 16) destaca que “[...] as lembranças permanecem coletivas, e elas nos são lembradas pelos outros, mesmo que se trate de

acontecimentos nos quais só nós estivemos envolvidos, e com objetos que só nós vimos. E porque, em realidade, nunca estamos sós [...]”.

Assinala-se, assim, que para recordar um evento passado não é preciso que apenas outro indivíduo que participou dele o evoque para ser rememorado, há a necessidade de haver sinais do fato para que o conjunto exterior possa se constituir como sendo uma lembrança para aquele que busca lembrá-lo. É importante que exista fatos comuns entre os integrantes do grupo para se falar em memória coletiva.

Ainda que se afirme que as lembranças permanecem coletivas, é indubitável a importância da memória individual no cenário da rememoração, ainda que como uma memória qualitativa, senão como uma memória de elo e ligação. Halbwachs não propõe extirpar a memória individual, pois reconhece a sua necessidade e importância. Assim, a “[...] rememoração pessoal situa-se na encruzilhada das malhas de solidariedades múltiplas dentro das quais estamos engajados [...]” (Halbwachs, 1990, p. 6).

Com esses apontamentos, resta claro que a coerência do pensamento “halbwachiano” está, em regra, na função social exercida pelo sujeito detentor da memória e que exerce a atividade mnêmica, sendo ela o motor da reconstrução do passado, afastando todo e qualquer resquício de repetição ou continuidade. Dos escritos do sociólogo, resta clara a importância e influência desempenhada pelos marcos sociais na construção da memória. Eles são carregados pela peculiar característica de que, mesmo com suas individualidades, dependem do contexto maior da memória coletiva para se autodeterminar, de acordo com o grupo ao qual o sujeito está inserido.

Em resumo, Halbwachs (2004) expõe os seus ensinamentos sobre a construção do passado, não deixando de lado a importância da memória individual para a própria construção da memória coletiva, bem como a importância dos quadros de significação de cada indivíduo. Portanto, a inserção do sujeito em contextos sociais, culturais, religiosos, políticos ou mesmo familiares, sempre associados com a linguagem, contribuem de forma exponencial para a forma de visualização do passado pelos sujeitos enquanto pessoas em sociedade.

Diante do que é trazido, ao analisar a teoria da memória no cenário do trabalho precarizado, é possível observar como a memória dos grupos, alicerçada pela memória individual, contribui e influencia na resistência dos impactos causados pelo avanço dessas novas formas contratuais, impactando na uberização do trabalho docente. A memória, ao ser compreendida como um fenômeno social, é capaz não apenas de se mostrar como sendo elo de identidade do grupo, como também é a esperança de consolidação e construção de espaços simbólicos e possíveis de luta. Assim, a valorização dessa memória transforma-se em um

poderoso recurso de transformação, de solidariedade, resistência e reafirmação de identidade, requisitos basilares para a promoção de reformas e transformações contra as atuais formas de organização do trabalho.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa revela um cenário marcado pela flexibilização e precarização das condições de trabalho dos profissionais do ensino superior privado de Vitória da Conquista/BA. As relações de trabalho ora estudadas refletem desde a falta de previsibilidade salarial, contratos frágeis, bem como exigências de multifuncionalidade e polivalência por parte dos docentes entrevistados.

Características da uberização, ainda que havendo uma subordinação do trabalhador ao empregado, por meio de contratos “atípicos”, como o controle excessivo, criação de padrões, planejamento de execução de atividades, e vigilância, todas elas, ainda assim, atraem a denominação de “uberização” para o trabalho do docente de ensino superior privado, ainda que não seja uma uberização real, no sentido estrito do termo, mas uma uberização aparente considerando a essência do conceito. Diante disso, fica evidente que toda a configuração do trabalho, da forma como vem sendo executado na instituição pesquisada, ao causar uma intensificação se aproxima do fenômeno.

A fragmentação dos vínculos trabalhistas, verificada nas entrevistas, serve para ratificar que esse modelo de gestão do trabalho, praticado na instituição de ensino superior privada em Vitória da Conquista, encontra-se em alinhamento com o trabalho uberizado, no qual a necessidade do professor multifuncional é cada vez maior para lhe garantir a sua sobrevivência dentro do mercado.

Ainda que, à primeira vista, a uberização alinhe-se com o modelo de trabalho por meio de plataformas, observou-se, em Antunes (2006), o entendimento de que, na era do capitalismo de plataforma, formas passadas de exploração, que eram utilizadas até mesmo na era industrial, voltaram à tona com o rebaixamento salarial, a intensificação do trabalho e com destaque para o ensino a distância, o que, em sua visão, estaria em um novo estágio que poderia ser chamado de desantropomorfização do trabalho.

A pouca transparência nos contratos, em conjunto com a necessidade dos profissionais serem capazes de desempenharem uma maior polivalência evidenciada nas entrevistas, demonstra como o sistema busca maximizar os lucros por meio da exploração desses profissionais. Da mesma maneira, foi observada como há uma naturalização/necessidade de aceitação por parte dos professores na assunção de posturas voluntaristas para, em tese, beneficiar o aluno.

A lógica neoliberal de gestão está diametralmente atrelada à precarização, na utilização de mudanças nos modelos de gestão e das rotinas de trabalho para aumento do controle e,

consequentemente, redução dos custos de mão de obra. Ao longo dos anos, notou-se uma corrosão dos direitos trabalhistas conquistados, e, em paralelo a isso, uma notória preocupação com a rentabilidade das turmas dentro das instituições de ensino.

Evidencia-se, portanto, na relação trabalhista entre os(as) docentes entrevistados(as) e a instituição de ensino a que eles se vinculam, na cidade de Vitória da Conquista/BA, a existência de novas formas de trabalho que são, na maioria das vezes, implementadas ou alteradas, sem nenhum tipo de consulta ou diálogo com o profissional, e impulsionadas pelos avanços tecnológicos, como a adoção de plataformas próprias da instituição ou outras já sabidamente conhecidas, como o *Google Teams*.

O uso excessivo de tecnologias da informação que, nesses casos, passam a ser vistas como tecnologias de controle, devido ao seu uso desenfreado, infringindo toda e qualquer jornada de trabalho, implica diretamente na possibilidade de o profissional separar o seu tempo de vida pessoal do profissional, além de reforçar a ideia de vigilância que esses recursos fomentam no caráter exploratório da disponibilidade para o trabalho.

Além disso, foi identificado que, nessas relações travestidas de formalidade, já que de fato existem contratos trabalhistas legitimando-as, há uma aparente preferência institucional para a contratação de profissionais mais jovens, pois apenas uma única docente entrevistada tem mais de cinquenta e cinco anos e todos os demais professores menos de trinta e dois anos. Nesse sentido, essa tendência de contratações revela ainda uma correlação direta com a flexibilidade e adaptabilidade desses professores, uma vez que, de forma exemplificativa, essa profissional com mais idade foi a única a mencionar dificuldades em relação à utilização de recursos tecnológicos durante as entrevistas.

Houve também uma recorrência constante, durante as entrevistas, de relatos de variação de carga horária contratual, modificações de salários, pagamento por horas trabalhadas, sempre de maneira unilateral, o que permite colocar os processos de precarização ocorridos no Brasil no mesmo plano com os processos de fragmentação do trabalho ocorridos em outros países, mas trazendo nomenclaturas diferentes para a mesma prática de uberização do trabalho, contudo, com os mesmos resultados de alienação e insegurança para o trabalhador.

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 uberização –, 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 nesta pesquisa.

Portanto, as condições de trabalho que os profissionais da instituição de ensino superior privada em Vitória da Conquista pesquisada se sujeitam a trabalhar, observadas sob o prisma da memória coletiva discutida por Halbwachs (2004), moldada por meio das experiências compartilhadas especialmente pelo grupo ao qual o sujeito faz parte, servem ou servirão para consolidar valores, como a estabilidade profissional, valorização da docência e a luta de classe, ainda que todos os liames da uberização vão de encontro às tentativas de reconfiguração da memória para a criação de novas formas de percepções do trabalho.

Importa também considerar que, diante do abreviado prazo para a conclusão de uma pesquisa de mestrado, em comparação com o de doutorado, ao longo desta pesquisa surgiram questões fundamentais que exigiriam um maior aprofundamento e investigações futuras, considerando a possibilidade da existência de uma multiplicidade de vínculos impactar a estabilidade profissional e as condições de trabalho dos docentes. Um dos aspectos não desenvolvidos seria uma análise mais detalhada das modalidades contratuais que podem estar correlacionadas com a reestruturação produtiva, como contratos por prazo determinado, contrato intermitente, contrato de trabalho eventual, contrato de trabalho parcial, contrato de trabalho terceirizado, entre outros.

Além disso, considerando que a pesquisa ocorreu em apenas uma instituição de ensino, a ampliação do escopo de investigados e de instituições possibilitaria compreender as dinâmicas contratuais, estruturais e institucionais que acontecem no município, visto que há pelo menos quatro instituições privadas de grande porte em Vitória da Conquista.

Outro ponto que poderia ser considerado seria o levantamento e a criação de um repositório de processos judiciais trabalhistas das instituições privadas nas Varas do Trabalho de Vitória da Conquista, uma vez que a análise e sistematização desses casos concretos possibilitariam a identificação de padrões de conflitos, estratégias jurídicas utilizadas, bem como a jurisprudência formada sobre a temática. Essa estratégia possibilitaria o desenvolvimento de um diagnóstico mais detalhado sobre questões controversas que já ocorrem na prática, trazendo implicações acerca da aparente uberização do trabalho acadêmico, e as formas como o direito do trabalho vem lidando com tal cenário.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Toyotismo como Ideologia Orgânica da Produção Capitalista. **Revista Org & Demo**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 3-15, jan. 2022. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/455>. Acesso em: 13 ago. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, [S. l.], v. 15, n. 37, 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601>. Acesso em: 20 jan. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. 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, 2021. p. 11-23.
- ANTUNES, Ricardo. A centralidade do trabalho hoje. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, n. 2, p. 281-294, dez. 1996.
- ANTUNES, Ricardo. A precarização social do trabalho no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 13-29.
- 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. 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.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e Superfluidade. *In*: LOMBARDI, Jose Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luis (Org.). **Capitalismo, Trabalho e Educação**. 3. ed. São Paulo: Autores Associados, 2005. p. 35-44.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, [S.L.], v. 25, n. 87, p. 335-351, ago. 2004.
- APOLINÁRIO, Valdênia. A Racionalização Taylorista da Produção e do Trabalho. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, Rio Grande do Norte, v. 5, n. 2, p. 31-42,

jan. 2016. Disponível em:
<https://periodicos.ufrn.br/rerut/issue/view/860/Vald%C3%AAnia%20Apolin%C3%A1rio>.
Acesso em: 05 ago. 2024.

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

BERGSON, Henri. **Matéria e Memória**: ensaio sobre a relação do corpo com o espírito. Trad. Paulo Neves. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

BERLIM, Tobias Fresenius. Ministério Federal de Assuntos Econômicos e Ação Climática. **Platform Industrie 4.0**. 2025. A responsabilidade, no sentido da Seção 55 (2) do Acordo Interestadual sobre Radiodifusão (Rundfunkstaatsvertrag), é de: Tobias Fresenius, Chefe da Divisão de Mídias Sociais, Relações Públicas Scharnhorststr. p. 34-37, 10115, Berlim. Disponível em: <https://www.plattform-i40.de/IP/Navigation/EN/Home/home.html>. Acesso em: 25 fev. 2025.

BLOCH, Marc. De: Memória coletiva, a tradição e o costume: Acerca de um livro recente. **Revue de Synthèse**, 1925, p. 73–83, 2023.

BOSI, Ecléa. **Memória e sociedade**. Lembranças de velhos. 2. ed. São Paulo: T, A. QUEIROZ; USP, 1987.

BOTELHO, Adriano. **Do Fordismo à produção flexível**: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital. 2000. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana). Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.8.2000.tde-22052003-224444>. Acesso em: 08 ago. 2024.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Trad. Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CASTELAR, Armando. O Brasil precisa de uma estratégia de desenvolvimento? *In*: SICSÚ, João; CASTELAR, Armando (Org.). **Sociedade e Economia**: estratégias de crescimento e desenvolvimento. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipea], 2009. p. 1-239.

CHESNAIS, François. Mundialização e agravamento da polarização. *In*: CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã VM, 1996. p. 1-335.

DELGADO, Mauricio Godinho. Origem e evolução do Direito do Trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p. 1-1173.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 55-74.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, [S.L.], v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em:
<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19219>. Acesso em: 11 jun. 2024.

FILGUEIRAS, Luiz. Reestruturação Produtiva e Emprego Bancário. *In*: GOMES, Álvaro (Org.). **O Trabalho no Século XXI**: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. p. 279-299.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 3, p. 40-56, ago. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/18331>. Acesso em: 13 ago. 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, jul. 2017.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Estruturas e sujeitos e os fundamentos da relação trabalho e educação. *In*: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís (Org.). **Capitalismo, Trabalho e Educação**. 3. ed. São Paulo: Autores Associados, 2005. p. 61-76.

GRAMSCI, Antônio. **Americanismo e Fordismo**. Trad. Gabriel Bogossian. São Paulo: Hedra, 2008.

HALBWACHS, Maurice. **Los marcos sociales de la memoria**. Barcelona: Anthropos; Rubí, 2004. Disponível em: <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/01/2463.-Los-marcos-sociales-de-la-...-Halbwachs.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2023.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. 2. ed. Paris: Revista dos Tribunais, 1990. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4005834/mod_resource/content/1/48811146-Maurice-Halbwachs-A-Memoria-Coletiva.pdf. Acesso em: 10 jun. 2023.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Trad. Adail Ubirajara Sobral Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1989.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. **Desemprego**. 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 mai. 2024.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social**, 2. Trad. Nélio Schneider; Ivo Tonet; Ronaldo Vielmi Fortes. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARQUES, Vinícius Lima. **A Proteção do (ao) Trabalho**: uma reflexão sobre a suficiência da reforma laboral em face à nova realidade de trabalho no Brasil e na Espanha. 2021. 202 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

MARX, Karl. **O capital crítico da economia política**. Trad. Rubens Enderle; Celso Naoto Kashiura Jr.; Márcio Bilharinho Neves. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. 1998. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/meszarus/1998/02/40.pdf>. Acesso em: 12 maio 2024.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, [S.L.], v. 25, n. 89, p. 1127-1144, dez. 2004.

POCHMANN, Marcio. Entrevista: Marcio Pochmann - a uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. **Saúde, Educação e Trabalho - Jornalismo Público para o Fortalecimento da Educação Profissional**, Rio de Janeiro, n. 48, p. 16-20, nov./dez. 2016. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/poliweb48.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2024.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalhador na era no capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 334.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. A indústria 4.0 na cadeia automotiva: a Mercedes-Benz e São Bernardo do Campo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 217-237.

ROPE, Françoise; TANGUY, Lucie (Org.). **Saberes e Competência: o uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 3 ago. 2024.

SANTOS, Andre Almeida *et al.* Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. **Revista Humanidades & Inovação**, [S. L.], v. 8, n. 56, p. 336-342, dez. 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/issue/view/128>. Acesso em: 07 set. 2022.

SANTOS, C. P. Trabalho, Controle e Subordinação: o Taylorismo-Fordismo como modo de organização da autoridade do capital no século XX. **CS Online - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, [S. l.], n. 19, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17378>. Acesso em: 8 ago. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SCHMIDT, João Pedro. Comunidade e comunitarismo: considerações sobre a inovação da ordem sociopolítica. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 47, n. 3, p. 300-313, out. 2011. Disponível em: https://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/download/csu.2011.47.3.13/630/6037. Acesso em: 14 mar. 2024.

SEBRAE. **O que é uma Startup?**. 2022. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-e-uma-startup,6979b2a178c83410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 21 mai. 2024.

SENNET, Richard. Fléxível: a reestruturação do tempo. *In*: SENNET, Richard. (Org.). **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015. p. 733.

SILVA, A. M. de A. A Uberização do Trabalho Docente no Brasil: uma tendência de precarização no Século XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 34, p. 229-251, set. 2019.

SILVA, Giuslane Francisca da. HALBWACHS, Maurice. A memória coletiva. Trad. Beatriz Sidou. 2. ed. São Paulo: Centauro, 2013. **Revista do Corpo Discente do PPG - História da UFRGS**, v. 8, n. 18, p. 247-253, 2016. Disponível em: <https://docplayer.com.br/50076956-Halbwachs-maurice-a-memoria-coletiva-traducao-de-beatriz-sidou-2a-ed-sao-paulo-centauro-2013.html>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

VIEIRA, Renata de Almeida; MACIEL, Lizete Shizue Bomura. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista Histedbr On-Line**, [S.L.], v. 11, n. 41, p. 156, ago. 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639902>. Acesso em: 02 nov. 2023.

APÊNDICE A - Roteiro de entrevistas semiestruturadas

1. Qual o seu nível de escolaridade?
2. Com que frequência realiza curso(s) de atualização/aprimoramento profissional?
3. O que lhe levou a ser professor(a) do ensino superior privado?
4. Qual a modalidade contratual que você foi contratado pela Instituição a qual tem vínculo?
5. Qual o valor pago pela Instituição pela hora/aula?
6. Já trabalhou em Instituição de ensino superior pública? Se sim, a forma de trabalho era a mesma?
7. Já trabalhou em outra Instituição?
8. Há quanto tempo você trabalha como professor(a)?
9. Qual a média de alunos(as) você tem por turma?
10. Qual a faixa etária dos(as) alunos(as)?
11. Qual a sua jornada de trabalho?
12. Você desenvolve alguma atividade extraclasse?
13. Essas atividades excedem sua carga horária contratual?
14. Você realiza funções que não são correlatas com a docência?
15. Há competição entre os colegas docentes dentro da Instituição em relação ao desempenho das atividades?
16. Como você se organiza ao longo do dia para desempenhar suas atividades?
17. Utiliza ferramentas digitais para ministrar suas aulas? Quais?
18. Você ministra aulas exclusivamente por meios digitais? Quais?
19. A Instituição já realizou algum treinamento ou ofereceu algum suporte para a utilização desses recursos? Você teve que aprender sozinho? Teve algum custo adicional para você?
20. A Instituição de educação superior que você tem vínculo permite o trabalho em *home office*?
21. Você considera que essas ferramentas sobrecarregaram o seu dia a dia de trabalho?
22. Você observa que seus direitos trabalhistas estão sendo reduzidos ou prejudicados?
23. Como você se sente em relação à dinâmica do seu trabalho na Instituição (aulas presenciais/remotas)?
Você conversa com a coordenação pedagógica ou direção da Instituição sobre a sua prática pedagógica?
24. Em algum momento da sua trajetória você já identificou alguma dificuldade?
25. Quais seriam para você possíveis indicadores de dificuldades no trabalho?
26. Na sua opinião, o que pode facilitar a atuação dos(as) profissionais(as) que trabalham no ensino superior da rede privada?
27. O que deve mudar em relação às atividades desenvolvidas pelos(as) professores(as) na Instituição?

ANEXO A - Contrato de trabalho

Contrato Individual de Trabalho Docente	
<p>Pelo presente Contrato Individual de Trabalho por prazo indeterminado, que entre si celebram, de um lado, [REDACTED], pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº [REDACTED], sediada na [REDACTED], nº [REDACTED] - [REDACTED], Vitória da Conquista/BA, [REDACTED], doravante denominada EMPREGADORA neste ato através do seu representante legal infrafirmado, e do outro lado o [REDACTED], [REDACTED], Solteiro, docente, RG [REDACTED] ([REDACTED] - [REDACTED]), CPF nº [REDACTED], CTPS de nº [REDACTED] série [REDACTED] - BA, residente e domiciliado à [REDACTED], [REDACTED] - Vitória da Conquista / BA doravante denominado EMPREGADO (A), têm justo e acordado o quanto segue, mediante as seguintes cláusulas:</p>	
CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO DO CONTRATO	
O presente instrumento tem por objeto a contratação do(a) EMPREGADO(A) para à execução de serviços acadêmicos nos cursos ofertados pela [REDACTED], na função dDOCENTE ASSISTENTE, NIVEL IN [REDACTED].	
CLÁUSULA SEGUNDA - DA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS	
A execução dos serviços será desenvolvida conforme calendário acadêmico, podendo ocorrer alterações por iniciativa única e exclusivamente da EMPREGADORA, a qual poderá alterar o número de aulas, turma e o turno de trabalho, a seu critério e sempre que ocorrer alterações curriculares, ampliação e/ou redução da demanda no funcionamento dos cursos.	
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.	
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.	
CLÁUSULA QUINTA - DO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	
O(A) EMPREGADO(A) exercerá as atividades ora contratadas na Cidade de Vitória da Conquista, podendo, entretanto, vir a ser designado para laborar, temporariamente, ou definitivamente, em outra Cidade, Estado ou País, conforme as necessidades da [REDACTED].	
CLÁUSULA SEXTA - DO PRAZO	
O prazo do presente contrato de experiência terá prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, pactuando-se as partes que o presente contrato poderá ser prorrogado, uma única vez, por mais 45 (quarenta e cinco) dias, já expressa a prorrogação automática, sem necessidade de nova comunicação e, após esse prazo, permanecendo a prestação de serviço o contrato transformar-se-á por prazo indeterminado.	
CLÁUSULA SÉTIMA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	
I - O(A) EMPREGADO(A) responsabiliza-se integralmente por todos os danos, que no exercício de sua função, causar a EMPREGADORA, ou a terceiros, ficando esta expressamente autorizada a efetuar, diretamente, dos seus salários os descontos oriundos inclusive das demandas judiciais nas quais a EMPREGADORA, porventura, possa vir a ser condenada.	

II - O(A) EMPREGADO(A) compromete-se a não faltar às atividades contratadas, mantendo-se à disposição da EMPREGADORA para eventuais exames e provas, observando sempre a legislação de ensino, o estatuto e o regimento interno da EMPREGADORA, mantendo sempre irrepreensível conduta moral e cívica, respeitando as tradições da EMPREGADORA e sua orientação.

III - O(A) EMPREGADO(A) declara ter pleno conhecimento das normas de trabalho vigentes da EMPREGADORA, bem ainda aquelas previstas no regimento interno, regulamentos e decisões emanadas dos órgãos colegiados da [REDACTED] comprometendo-se a respeitá-los no que concerne à disciplina interna e externa e à orientação técnica para o desempenho de suas funções.

IV - O(A) EMPREGADO(A) compromete-se a manter estrito e absoluto sigilo relativamente a dados, normas, materiais, regulamentos internos, estratégias comerciais, informações técnicas em especial aquelas relacionadas com novas tecnologias ou lançamentos de novos produtos e técnicas, bem como informações de propriedade exclusiva da EMPREGADORA, que recebeu, está recebendo e que vier a receber, sejam elas escritas ou verbais, durante a vigência do presente instrumento, sob pena de ser rescindido o contrato nos moldes preconizados no art. 482 da CLT, sem prejuízo de serem tomadas outras medidas legais, cabíveis ao caso concreto.

CLÁUSULA OITAVA- POLÍTICA DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O empregado obriga-se a não fazer uso de programas de computador não adquiridos pelo [REDACTED] e/ou não autorizados por ela (softwares piratas), cuidando sempre de certificar-se de que os programas em uso estão regularmente licenciados pelo produtor, junto ao ÓRGÃO responsável pelo controle dos produtos de informática. A utilização dos recursos disponibilizados para acesso a intranet, internet e Correio Eletrônico pelo [REDACTED] [REDACTED] tem por finalidade principal atender as necessidades administrativas e acadêmicas da instituição. O EMPREGADO declara:

- a) que conhece e se compromete a cumprir fielmente os princípios e procedimentos de segurança da informação estabelecidos pela empresa em suas normas internas.
- b) Que está ciente que é terminantemente proibido a utilização dos recursos de intranet, internet e Correio Eletrônico para acessar, exibir, usar, arquivar e transmitir qualquer tipo de imagem ou texto que contenham violência, sexo, pornografia infantil, nudez, palavras ofensivas ou que tenha conotação discriminatória racial, religiosa ou social.
- c) Que está ciente das conseqüências para a empresa e para o usuário do uso inadequado dos equipamentos e programas de informática;

d) Que está ciente das conseqüências de caráter trabalhista, civil e penal que o descumprimento desses princípios e procedimentos de segurança da informação pode trazer para si ou para a empresa.

e) O(A) EMPREGADO(A) se compromete a cumprir as normas da EMPREGADORA notadamente no que diz respeito ao cumprimento de horário, tratar com respeito os seus superiores hierárquicos, com urbanidade os seus colegas de trabalho.

CLÁUSULA NONA - FORO DE ELEIÇÃO

Fica eleito o foro da Comarca de Vitória da Conquista, Estado da Bahia, renunciando as partes a quaisquer outros, por mais privilegiados que sejam, para dirimir as dúvidas e divergências decorrentes desse contrato.

E, por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas que também assinam abaixo, para que produza seus efeitos jurídicos e legais.

Vitória da Conquista, 25 de julho de 2022

[REDACTED]

TESTEMUNHA
RG N°

[REDACTED]

EMPREGADO (A)

TESTEMUNHA
RG N°