



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DA VITÓRIA**

LARISSA BARBOSA DE LUCENA

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

**VITÓRIA DE SANTO ANTÃO
2023**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DA VITÓRIA
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO FÍSICA
LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

LARISSA BARBOSA DE LUCENA

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

TCC apresentado ao Curso de Licenciatura em Educação Física da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico da Vitória, como requisito para a obtenção do título de Licenciada em Educação Física.

Orientador: Marco Antonio Fidalgo Amorim

VITÓRIA DE SANTO ANTÃO
2023

LARISSA BARBOSA DE LUCENA

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

TCC apresentado ao Curso de Licenciatura em Educação Física da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico de Vitória, como requisito para a obtenção do título de Licenciada em Educação Física.

Aprovado em: 05 /06 /2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Marco Fidalgo (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Ma. Thamyrys Fernanda Cândido de Lima
(Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Hugo Tavares Ramos
(Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, que me sustentou nos momentos difíceis e abençoou os meus dias. Bendito seja o Senhor, a minha Rocha, que treina as minhas mãos para a guerra e os meus dedos para a batalha. Tu és o meu abrigo e o meu escudo; e na tua palavra coloquei a minha esperança.

Agradeço aos meus pais Maria Rosenilda e Lenilson Barbosa. Especialmente à minha mãe, que sempre acreditou em mim e me apoiou, apesar de todos os ventos contrários. Ao meu esposo Jonatas, pela lealdade e por sempre estar ao meu lado me incentivando, quando eu mesma não acreditava em mim. Sem vocês a minha vida não teria sentido, obrigada por tudo.

Ao meu querido amigo e orientador Marco Fidalgo. Obrigada pelas noites em claro, pela dedicação e pelos puxões de orelha. Sou grata por todo o aprendizado que me foi ofertado, o qual me garantiu a realização de um sonho, a aprovação no concurso público. Sem você nada disso seria possível.

Aos meus amigos Luiz Batista, Rita de Cássia e Paulo Vinicius, pela lealdade de sempre. Obrigada pela amizade e por tornar os meus dias mais leves. A minha conquista tem muito de cada um de vocês.

Aos professores Iunaly Ataíde, Lucas Vieira e Marcelo Barbosa, por todo o apoio e contribuição. Friso aqui minha admiração e gratidão.

À professora Florisbela de Arruda, pela antecipação da defesa desse trabalho.

Aos professores Thamyrys Fernanda e Hugo Felipe, que sempre estão dispostos a me ajudar. Obrigada pelo compromisso, saibam que eu me espelho em vocês.

Por fim, agradeço ao grupo CoRE por toda formação humana e profissional. Do grupo, levo o compromisso de promover a oferta de uma Educação Física escolar de qualidade para classe trabalhadora, como professora do estado de Pernambuco, se Deus assim permitir.

RESUMO

A partir do salto tecnológico mundial ocasionado pela impulsão das Tecnologias Informacionais e Comunicacionais (TICs), novos formatos laborais surgem no início do século XXI. O ideário liberal tem buscado incansavelmente por engrenagens tecnológicas que permitam o aumento da exploração de mais-valia, dentre estas, temos a uberização a qual tem se mostrado uma tendência crescente com grande possibilidade de expansão para diversos setores, inclusive o educacional. O presente trabalho objetiva apresentar um levantamento sobre a contratação de docentes via plataforma/aplicativo, onde a partir de uma revisão da literatura, investigamos plataformas digitais e outras propostas de contratação uberizada de docentes. Foi utilizado como referencial teórico/metodológico o materialismo histórico-dialético enquanto teoria do conhecimento e método investigativo dos dados da realidade. Como resultado, este trabalho indica que as investidas da uberização vem se intensificando em diversos níveis da educação brasileira e, apresentam-se como um futuro possível para as redes privadas e públicas de ensino intensificarem a precarização e potencializarem seus lucros. Ademais, compreendemos esse movimento como um processo de incremento da exploração do capital sobre o trabalho com conseqüente precarização dos vínculos trabalhistas.

Palavras-chave: Trabalho docente; uberização; educação.

ABSTRACT

From the global technological leap occasioned by the drive of Information and Communication Technologies (ICTs), new labor formats have emerged at the beginning of the 21st century. The liberal ideology has been tirelessly searching for technological gears that allow for the increase of surplus value exploitation, among these, we have uberization, which has shown itself to be a growing trend with great possibility of expansion to various sectors, including education. The present work aims to present a survey on the hiring of teachers via platform/application, where, based on a literature review, we investigate digital platforms and other formats of uber-hiring of teachers. Dialectical historical materialism was used as a theory of knowledge and as a method for investigating the data of reality. As a result, this work indicates that the onslaught of uberization has been intensifying at various levels of Brazilian education and presents itself as a possible future for private and public education networks to intensify precariousness and increase their profits. Moreover, we understand this movement as a process of increasing the exploitation of capital over labor with consequent precarization of labor relations.

Keywords: teaching work; uberization; education.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
MÉTODOS	10
UBERIZAÇÃO - A NOVA TENDÊNCIA DO TRABALHO	11
POSSÍVEIS CASOS DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE.....	15
UBER DA EDUCAÇÃO EM RIBEIRÃO PRETO (SP)	15
STARTUP EDUCACIONAL PROF-E	17
SUPERPROF	20
DOCENTES EVENTUAIS - UMA FORMA DE CONTRATAÇÃO UBERIZADA NO ESTADO DE SÃO PAULO	24
UBERIZAÇÃO EM PETRÓPOLIS/RJ	27
AUSÊNCIA DO PROFESSOR E ADOECIMENTO.....	28
PROFESSOR AUTOGERENTE, DISPONÍVEL E SUBORDINADO	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS.....	32
ANEXO A – NORMAS DE PUBLICAÇÃO DA REVISTA.....	37

O PRESENTE TRABALHO ESTÁ APRESENTADO NO FORMATO DE ARTIGO REQUERIDO PELA REVISTA **ACADÊMICO MUNDO**, CUJAS NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS SE ENCONTRAM NO ANEXO A.

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Larissa Barbosa de Lucena¹
Marco Fidalgo²

INTRODUÇÃO

A uberização das relações de trabalho configura-se como um modo particular de acumulação capitalista, compreendida como uma tendência que atinge o mundo do trabalho em proporções globais. O termo³ foi cunhado a partir da popularização da empresa multinacional americana Uber⁴ e diz respeito a um novo padrão de gestão, controle e superexploração do trabalho. A Uber foi fundada em 2009 na Califórnia, estado no oeste dos EUA, e pretendia ofertar o compartilhamento de carona em carros de luxo. Após dois anos a empresa se expandiu por toda a Europa até que, em 2015, conquistou grandes investidores, como Bill Gates, proprietário da Microsoft. Após quatro anos a empresa lançou na bolsa de valores seu IPO⁵ (*initial public offering*), oferta avaliada por analistas em mais de 120 milhões de dólares. Nesse meio tempo, a multinacional passou a atuar também no serviço de entregas domiciliares (*delivery*), através da Uber Eats, garantindo a empresa-aplicativo duplicar seus lucros.

É de destaque que, em razão da pandemia de COVID-19, o número de inscrições para realizar entregas a partir das plataformas mais que dobrou. No Brasil, as empresas Uber, Rappi, 99 e iFood juntas já contam com quase quatro milhões⁶ de trabalhadores/as, podendo ser consideradas as maiores “empregadoras” do país. Como aponta Abílio (2020, p. 116), “O

¹ Acadêmica do curso de Licenciatura em Educação Física pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE-CAV). E-mail: larissa.barbosalucena@ufpe.br. Lattes: <<https://lattes.cnpq.br/5637254837574460>>.

² Licenciado pleno em Educação Física, Mestre e Doutor em Nutrição, docente do curso de Licenciatura em Educação Física pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE-CAV). E-mail: marco.fidalgo@ufpe.br. Lattes: <<http://lattes.cnpq.br/8192156992165855>>.

³ O uso do termo permite denominar os novos mecanismos emergentes, contudo é limitado, ante a sua “capacidade explicativa e analítica” (TOZI, 2020, p. 103).

⁴ A Uber se apresenta como uma plataforma que conecta usuários a motoristas "parceiros". É vista pelo público em geral como uma alternativa vantajosa por apresentar custos mais baixos que os serviços convencionais.

⁵ O IPO ou Oferta Pública Inicial refere-se à abertura de capital de uma empresa na bolsa de valores.

⁶ Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/redacao/2019/04/28/uber-ifood-e-maisaplicativos-viram-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes.htm>>.

trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida”, a autora os classifica como “trabalhador *just-in-time*”⁷.

O trabalhador agora vai somente prestar serviço conforme a demanda, o que Antunes (2011, p. 409) chama de informais “instáveis” onde a remuneração é por peça produzida ou por serviço realizado. Ademais, nesse formato de prestação de serviço, os custos de produção necessários para o desenvolvimento da atividade são transferidos para os próprios trabalhadores, que mesmo arcando com todos os custos para ofertar o serviço, ainda tem a falsa sensação de autonomia e liberdade, onde, na verdade, a empresa é proprietária da disponibilidade de tempo do trabalhador e, por isso, garante sua subordinação. Por fim, esta forma de contratação flexível, é extremamente precária e se caracteriza por remuneração baixa, além de não garantir direitos trabalhistas e sociais, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), benefícios previdenciários, auxílio-doença e licença-maternidade.

Para fugir da responsabilidade de arcar com direitos trabalhistas, estas empresas se escondem, de maneira cínica, atrás da premissa que os motoristas trabalhadores contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela Uber através do aplicativo, sendo assim, não configurando relação trabalhista. A empresa-aplicativo se coloca como mediadora da junção entre aqueles que fornecem o serviço/produto e aqueles que querem comprar. Mesmo não garantindo direitos trabalhistas e sociais, a empresa advoga que o trabalhador é “livre”, que pode ajustar seus horários trabalhando quando e como quiser. Ironizando com esta ideia, Slee (2017, p. 130-131) afirma que “os motoristas da Uber são ‘parceiros’, empresários e autoempregados que escolhem trabalhar na plataforma”.

O sucesso da Uber advém da falsa promessa de autonomia e ganhos altos, aliada a crise econômica global e a conseqüente elevação dos índices de desemprego. De maneira oportunista, a empresa se coloca no mercado como uma alternativa vantajosa para o trabalhador se tornar seu próprio patrão e ter vantagens financeiras. A Uber manifesta “a enganosa ladainha de que está ao mesmo tempo entregando viagens baratas aos usuários e oportunidades de trabalho bem remuneradas aos motoristas” (SLEE, 2017, p.27).

Todavia, a uberização não surge com a instauração dessa empresa, esse termo é utilizado pela inegável visibilidade que a Uber acarretou ao fenômeno. Os elementos centrais desse formato laboral estão em formação há décadas no mundo do trabalho. Esses elementos abarcam novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalhador, integração dos mercados de capitais, liberação de fluxos financeiros e de investimento

⁷ O trabalhador *just-in-time* é aquele utilizado na medida da demanda, atua como um autogerente subordinado, que arca com os custos e riscos de sua atividade laboral (ABÍLIO, 2020, p.114).

(CHESNAIS, 1996; HARVEY 2008).

Segundo Abílio (2017), uma nova forma de gerenciar, organizar e controlar o trabalho, a uberização apresenta uma grande possibilidade de expansão para outros setores, inclusive o educacional. O mecanismo que se iniciou com motoristas rapidamente se propagou para entregadores de aplicativo, alcançando outras esferas profissionais, como médicos e enfermeiros, de acordo com os estudos de Costa (2020) e Souza et al. (2020); empregadas domésticas, segundo Coutinho e Ferreira (2021) e professores, conforme apontam as investigações de: Silva (2019); Venco (2019); Silva, Gomes e Motta (2020); Carius (2021) e Watzeck (2021).

Em alguns estados do país, formas de contratação cada vez mais precarizadas estão sendo pensadas e implementadas pelo poder público e por instituições privadas, apresentando-se como tendências que podem alastrar-se rapidamente na educação pública nos próximos anos. O fato é que a uberização do trabalho do professor já é uma realidade no Brasil. A classe docente, que já sofre com a desvalorização e o desprestígio, agora precisa lidar com uma realidade ainda mais sombria que envolve a informalização, intensificação, precarização e flexibilização do trabalho através da contratação flexível via plataformas.

Em suma, conforme o exposto, a uberização se caracteriza enquanto uma nova tendência do trabalho para a extração desmensurada de mais-valor. Fabricada sob um contexto de reestruturação produtiva, tem como finalidade reduzir os custos da força de trabalho, intensificar a atividade laborativa, precarizar as profissões, centralizar o controle do capital e dispersar o trabalho. Sendo assim, o objetivo deste trabalho é apresentar um levantamento sobre a contratação de docentes via plataforma/aplicativo.

MÉTODOS

Este estudo se materializa a partir de uma revisão da literatura que, de acordo com Gil (2008, p.76) busca o levantamento e análise crítica dos documentos publicados acerca do tema a ser pesquisado com objetivo de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir com a realização do estudo. Nesse sentido, para Lakatos e Marconi (2003, p. 183): “[...] a revisão da literatura não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”. Foi utilizado como referencial teórico/metodológico o materialismo histórico-dialético enquanto teoria do conhecimento e método investigativo dos dados da realidade. Como categoria analítica do método dialético, utilizamos a contradição, pois representa a

qualidade dialética da totalidade. Para o levantamento dos artigos acerca do tema foram utilizados os seguintes descritores “uberização” AND “trabalho docente” em oito bases de dados on-line: SciELO, Periódicos CAPES, Revista do NIEP-Marx, Revista Científica Multidisciplinar, Revista Estudos Avançados, Revista Contracampo, Revista Cadernos de Educação e Revista Trabalho Necessário. A justificativa para a delimitação das referidas bases de dados se deu pelo inegável prestígio e representatividade em relação à publicação de artigos acerca do mundo do trabalho. Os estudos incluídos apresentam um recorte temporal de 2012 a 2022. Foram escolhidas publicações na língua portuguesa como critério de inclusão, visto que o propósito do trabalho exigia a especificidade do contexto brasileiro. O levantamento do material bibliográfico ocorreu entre janeiro de 2022 a março de 2023. Como critério de exclusão, desconsideramos os trabalhos em língua estrangeira e os possíveis estudos contidos em outras bases de dados diferentes das apontadas nos critérios de inclusão. Posteriormente, os artigos que não eram relevantes ao estudo foram descartados da coleta e eliminados os repetidos. Nesse sentido, foram localizados 26 artigos, sendo: 14 na base Periódicos CAPES; 06 na Revista Trabalho Necessário; 02 na Revista Trabalho & Educação; 01 na Revista do NIEP-Marx; 01 na Revista Cadernos de Educação; 01 na Revista Científica Multidisciplinar; 01 na base Scielo e nenhum nas bases de dados: Revista Contracampo; Revista Estudos Avançados. Foram eliminados 06 artigos, sendo por repetição. À vista disso, os 20 artigos recuperados foram lidos na íntegra e averiguados. Após a leitura integral dos artigos recuperados, foram eliminados os estudos que não apresentavam dados relevantes para a presente pesquisa. Em suma, contamos com os estudos de: Souza (2012); Silva (2019); Motta e Silva (2019) Silva, Gomes e Motta (2020); Carius (2021) e Watzeck (2021). A análise dos documentos foi feita a partir da análise de conteúdo (Bardin, 2009), “enquanto método torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. As diferentes fases da análise de conteúdo organizam-se em torno de três pólos: 1. A pré-análise; 2. A exploração do material; 3. O tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação. Sendo assim, a pré-análise consiste de leituras preliminares de aproximação com o material; a escolha dos documentos; a formulação das hipóteses e objetivos; a referenciação dos índices, a elaboração dos indicadores e a preparação do material.

UBERIZAÇÃO - A NOVA TENDÊNCIA DO TRABALHO

Pochmann (2016) compreende a uberização, como um novo padrão de organização do

trabalho, caracterizado pela autonomização dos contratos de trabalho. Segundo o autor, na uberização o trabalhador “negocia individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho” (POCHMANN, 2016, p.17).

Em consonância ao entendimento de Pochmann, Franco e Ferraz (2019, p.845) defendem que “a uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista a produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva”. Aprofundando este entendimento, sumarizam Antunes e Filgueiras (2020, p. 32):

[...] a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de *modos de ser* do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a *aparência* de prestação de serviços.

Segundo Antunes e Filgueiras (2020, p. 32) as empresas detentoras das grandes plataformas digitais se defendem afirmando que:

1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores oferecem serviços de forma autônoma; 3) convertem a força de trabalho em clientes; 4) eliminam a subordinação, alegando liberdade para trabalhar quando, onde e como quiserem.

Vendem a ideia de que o trabalhador pode se tornar seu próprio patrão, um empreendedor que trabalha de forma flexível, podendo optar por sua jornada de trabalho e descanso. A propaganda da liberdade e flexibilidade disseminada pelas empresas representa, na verdade, a transferência de custos e riscos para os trabalhadores, já que tal “liberdade” se materializa na ausência de direitos trabalhistas. Acerca da transferência de custos e riscos, Antunes e Filgueiras (2020) apontam que incluem “a aquisição de carros, celulares, computadores, bem como a sua manutenção. As empresas conseguem, então, transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 34)

Em sua obra *O Privilégio da Servidão* (2018), considerado um marco para o entendimento da nova morfologia do trabalho, Antunes retrata que, decorrente da expansão da uberização e pejotização⁸ “floresce uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital” (ANTUNES, 2018, p. 27). Com a expansão das novas tecnologias de informação e

⁸ Refere-se à pessoa jurídica (PJ), que é erroneamente apresentada como “trabalho autônomo” visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes e, desse modo, burlar direitos trabalhistas (ANTUNES, 2018, p. 29).

comunicação (TIC's), nas últimas décadas surgiram muitas suposições referentes ao futuro do trabalho. Não foram poucos os que acreditaram que o advento da tecnologia superaria a dimensão de sofrimento do labor, podendo causar, inclusive, o fim do trabalho vivo⁹. Após anos de devaneios acerca do mundo do labor, diferente do que se previa, temos a célere ampliação da informalidade e do trabalho precário, que alcança gradativamente todos os setores da economia e, uma infinidade de profissionais das mais variadas categorias.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI (ANTUNES, 2018, p.35).

As formas de produção, as relações de trabalho e a própria uberização tem seus moldes na expansão da denominada Indústria 4.0¹⁰. De acordo com Antunes (2020):

Essa proposta nasceu na Alemanha, em 2011, projetada para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC's). Sua expansão significará a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados e robotizados em toda a cadeia de valor, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente.

O principal impacto da Indústria 4.0 para o mundo do trabalho consiste na ampliação célere do trabalho abstrato/morto. “O trabalho abstrato é, pois, a forma de trabalho particular, típica e específica do modo de produção capitalista” (CHAGAS, 2011, p. 70), onde o trabalho vivo é substituído pelo trabalho de maquinário. Todavia, conforme Antunes (2005, p.119) “o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de criação de valores, ele deve aumentar a utilização e a produtividade de modo a intensificar as formas de extração do sobretrabalho em tempo cada vez mais reduzido”.

Abílio reforça a ideia da extração do sobretrabalho a aliando ao controle via captura da subjetividade do trabalhador,

[...] nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes

⁹ O trabalho vivo é, segundo Marx (2017) o trabalho humano compreendido como central no processo de produção capitalista.

¹⁰ O termo Indústria 4.0 foi constituído em 2011 na feira de Hannover para enunciar como a quarta revolução industrial irá transformar a organização das cadeias globais do valor (SCHWAB, 2016, p. 16).

enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador (ABÍLIO, 2020, p.115).

É de ressalva que a alteração das regras jurídicas das relações de trabalho no país, só foi possível quando se modificou de maneira grosseira a Consolidação das Leis Trabalhistas por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Tal medida foi tratada por seus autores e pela mídia dominante como Reforma Trabalhista, que na verdade nada mais é do que uma contra-reforma anti direitos. Esta contra-reforma aboliu direitos dos trabalhadores, enfraqueceu a posição do empregado diante do empregador e flexibilizou as jornadas de trabalho.

A atual conjuntura é resultado de décadas de políticas neoliberais que visam Estado mínimo para as políticas públicas, remuneração do capital via capital fictício (rentismo/financeirização), transnacionalização das empresas, privatizações de empresas públicas, terceirização de atividades meios e fins e fim dos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários (COGGIOLA, 2014).

A precarização do trabalho docente é uma recorrência histórica no Brasil, contudo a partir do processo de reestruturação produtiva¹¹, emergente a partir de 1970, a deterioração do sistema público de ensino foi acentuada. Nas décadas seguintes, houve intensificação da interferência de agentes multilaterais representantes do capital internacional sobre a educação de países periféricos, especialmente do Banco Mundial (BIRD) e do Fundo Monetário Internacional (FMI).

Segundo Silva *et al.* (2021, p. 88), pretende-se estabelecer na educação uma racionalidade tecnológica, uma relação instrumental entre homem e máquina no ideário contemporâneo. Ainda segundo os autores, as mesmas tecnologias que deterioram o trabalho e acentuam a vigilância, moldam comportamentos direcionando-os a uma adesão dócil ao fetichismo tecnológico (SILVA *et al.*, 2021).

A informalidade advinda da uberização tem trazido consequências catastróficas para os trabalhadores como um todo, inclusive para os trabalhadores do campo educacional. Aos

¹¹ O processo de reestruturação produtiva pode ser compreendido como “um conjunto de mudanças no âmbito da produção e do trabalho, através de inovações tecnológicas, da implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho e do estabelecimento de novas relações políticas entre o patronato e os sindicatos” (DRUCK; BORGES, 2002, p.111-112).

poucos, os processos de precarização, via plataformização, vistos em outras profissões vão se aproximando dos professores [...] (FREITAS, 2016).

Nesse sentido, as tentativas de implementação de uma estrutura uberizada na educação são emergentes e apresentam-se como um futuro possível para as redes privadas e públicas de ensino intensificarem a precarização e potencializarem seus lucros.

POSSÍVEIS CASOS DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

No que se refere à educação, já há casos de contratação por aplicativos. A seguir, apresentaremos cinco propostas de contratação de docentes a partir de estruturas uberizadas, sendo três delas mediadas por serviços privados de plataformas, enquanto as duas propostas restantes manifestam-se sem o intermédio do meio digital.

UBER DA EDUCAÇÃO EM RIBEIRÃO PRETO (SP)

Em 2017 o município de Ribeirão Preto (SP), administrado por Duarte Nogueira, filiado ao Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), planejou implementar o Projeto de Lei de Contratação de Professores Substitutos¹². O apelidado “Professor Delivery” ou “Uber da Educação” pretendia utilizar ferramentas tecnológicas para atuar na substituição de professores da rede municipal de ensino através da contratação de aulas avulsas por aplicativo.

Segundo a Secretaria de Educação da cidade, o objetivo do projeto de lei complementar (PLC) era o de solucionar a grave situação de ausências por faltas e licenças-saúde em períodos inferiores a 30 dias por parte de professores da rede pública. Para utilizar esse mecanismo, o profissional deveria se cadastrar e eventualmente passar por um processo seletivo. O aplicativo seria acionado quando algum professor titular se ausentasse ocasionalmente ou estivesse de licença. O docente substituto teria o tempo limite de 30 minutos para aceitar a solicitação e até uma hora para se dirigir à unidade escolar. Caso esses prazos fossem extrapolados, o substituto perderia a oportunidade e outro profissional seria demandado.

Como o pagamento seria referente à aula lecionada, sem qualquer vínculo empregatício, o município reduziria despesas relacionadas a direitos trabalhistas e

¹² Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/professor-uber-a-precarizacao-do-trabalho-invade-as-salas-de-aula/>.

contratações de professores. Nesses moldes:

[...] há a eliminação do conceito de contratação por jornada, o salário se torna custo variável, pois ele só existe se de fato houver a realização daquele trabalho e as jornadas levam frequentemente ao uso das horas vagas para aumentar a renda. Neste tipo de relação, qualquer tempo disponibilizado pelo trabalhador é tempo de lucro (SILVA, 2019, p. 232).

À vista disso, a Lei Federal 8.745/93 dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. A mencionada lei é direcionada para a administração federal, no entanto é utilizada como amparo para a situação referida. A prefeitura de Ribeirão Preto possui lei própria que utiliza fragmentos da ordenação supracitada, a Lei Complementar 2.524 de 05 de abril de 2012, a qual autoriza a contratação temporária de docentes substitutos em razão à excepcionalidade em contraposição à normalidade e ao ordinário. Ainda, determina o período de dois anos como sendo o tempo máximo de contrato, o dobro da supracitada lei federal. Silva (2019) aponta semelhanças do referido caso ao dos professores eventuais do estado de São Paulo, o qual abordaremos a seguir:

Apesar de ter sido divulgado como uma grande ideia inovadora para a educação, no intuito de suprir a falta de professores efetivos, esse projeto se assemelha muito aos professores eventuais do estado de São Paulo. As diferenças seriam apenas os meios e instrumentos utilizados para a convocação para o trabalho, que, neste caso, devido à proposta de utilização de novas tecnologias através de uma plataforma, apresenta ares de modernização. (SILVA, 2019, p.244).

Ainda em 2017, a assessoria do deputado Carlos Gianazzi emitiu uma nota de repúdio¹³ ao caso de uberização através da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (ALESP). De acordo com Gianazzi, essas investidas estão alicerçadas na Reforma Trabalhista e na Lei das Terceirizações, que tem como objetivo retirar direitos dos trabalhadores. "Nós estamos preocupados porque, se isso virar moda, hoje há toda uma legislação dando amparo a esse tipo de procedimento administrativo" (GIANAZZI, 2017).

Como mencionado por Gianazzi, em 13 de julho de 2017, o governo brasileiro resolveu alterar as regras jurídicas das relações de trabalho, modificando grosseiramente a Consolidação das Leis Trabalhistas, por meio da Lei nº 13.467. Uma das alterações foi na jornada de trabalho, antes limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode agora ser desempenhada em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, além disso, regulamenta o

¹³ Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=381426>.

trabalho intermitente.

Todavia, o Conselho Municipal de Educação (CME) apontou ilegalidades no projeto, que visava a contratação temporária de professores substitutos em caráter de urgência e mediante pagamento por hora trabalhada. Foi possível concluir a inconstitucionalidade do projeto de lei pela inexistência de contratos, tempo determinado de contrato de trabalho, excepcionalidade e outras obrigatoriedades. O projeto foi recusado pelo Conselho Municipal de Educação. De acordo com o órgão, a proposta afronta ao Princípio da legalidade (Artigos 5º e 37º da Constituição Federal) e ao Princípio de Isonomia do Magistério (artigo 67 da Lei 9.394/1996 e Lei Complementar 2.524/2012). O CME ainda afirma que o projeto criaria um regime laboral precário.

A proposta apresenta-se pífia desde o ponto de vista do planejamento, pois não se fundamenta em dados concretos, publicamente apresentados e discutidos, de um problema complexo que requer solução. No tocante à ciência pedagógica, ignora-se todo o acúmulo científico acerca das dificuldades próprias do exercício da docência em substituição. [...]. Do ponto de vista laboral, cria-se a figura com vínculo extremamente precário no sistema, com potencial para ter seu uso ilicitamente expandido no futuro. (CME, 2017, p. 9).

O projeto foi embargado antes de chegar oficialmente à Câmara da cidade. Todavia, cabe ressaltar toda a mobilização docente praticada. Alguns professores distribuíram cópias da proposta, a partir de debates exigiram que a proposta fosse descontinuada por se tratar de mais uma forma de precarização do trabalho docente. A seguir, apresentamos uma proposta que apresenta objetivos semelhantes ao ideário do Uber da Educação de Ribeirão Preto.

STARTUP EDUCACIONAL PROF-E

Não por acaso, no fim de 2019 surge a EdTech Prof-e¹⁴ Inovação em Educação, uma plataforma de contratação de professores por demanda lançada por uma *startup*¹⁵ educacional nacional. A empresa pretendia atuar na substituição de professores na rede pública e privada. Também conhecida como uber-docente e/ou uber-educacional, a companhia chegou a iniciar o cadastramento de docentes no site do aplicativo.

Para utilizar esse mecanismo, caberia ao educador adquirir os instrumentos tecnológicos necessários à sua atuação, como a contratação de pacotes de dados e a aquisição

¹⁴ Disponível em: <<https://prof-e.net.br/historia>>.

¹⁵ *Startup* é uma empresa emergente e inovadora que apresenta um modelo de produção escalável e repetível; escalável por crescer celeramente a partir de custos relativamente baixos; repetível pela possibilidade de entregar produtos e/ou serviços de forma ilimitada.

de aparelhos eletrônicos. Em seguida, ele precisaria se cadastrar e pagar um valor correspondente ao seu nível de ensino, que era de R\$20,00 para o ensino fundamental, R\$30,00 para o ensino médio e técnico e R\$40,00 reais para ensino superior. O formulário de inscrição deveria ser totalmente preenchido, além disso era necessário realizar a postagem dos documentos solicitados e encaminhar a gravação de uma vídeoaula de até cinco minutos em alguma área do conhecimento de sua competência.

Não haveria prova ou classificação de candidatos. Os inscritos seriam avaliados de acordo com os requisitos que integravam o edital de cadastramento e o resultado seria publicado como aprovado ou não aprovado. Todos os candidatos teriam acesso a um curso gratuito de 80 horas de formação para Docentes em Metodologias Ativas, Metodologia do Ensino a Distância, Didática e recomendações para gravação e transmissão das aulas à distância. Os aprovados começariam a fazer parte de uma espécie de catálogo digital, onde poderiam ofertar aulas avulsas e/ou pacotes de aulas. As instituições de ensino entrariam em contato com o docente quando existisse a necessidade de substituir professores efetivos ou contratados.

Os professores poderiam substituir aulas presenciais, caso surgisse alguma vaga próximo a sua residência, ou online em qualquer local do Brasil por um tipo de EAD invertido, onde os alunos estariam na escola e os professores em casa. Contudo, os gastos casuais para dar a aula solicitada seriam de inteira responsabilidade do profissional requisitado, dado que a unidade educacional não custearia nada além da aula demandada. O valor da hora-aula seria calculado de acordo com o valor que os docentes efetivos ou devidamente contratados pela unidade recebiam.

Os estabelecimentos de ensino conseguiriam filtrar os profissionais, podendo recrutar docentes específicos como licenciados, especialistas, mestres e doutores. O valor da hora-aula apareceria no aplicativo exatamente quando o docente recebesse o chamado da unidade escolar. A *startup* garantia que se caso a unidade escolar não pagasse o valor integral da aula a própria companhia o faria.

A função do professor seria operacionalizar a aula, dessa forma precarizando o ensino/aprendizagem, visto que nessas condições a sistematização de objetivos a longo prazo é inviável, tendo em vista que o educador atuaria apenas preenchendo lacunas.

Em fevereiro de 2020, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN), emitiu uma nota de repúdio contra a plataforma Prof-e. O trecho adiante é um fragmento da nota divulgada:

“Os proponentes da Plataforma, tal como os empresários do ensino que lucram com a venda de cartilhas, materiais didáticos e outros serviços, tentam vender a ideia de que estão ajudando a solucionar os problemas da educação. [...] a ausência do(a) professor(a) não é pensada como fruto do adoecimento de um(a) profissional que enfrenta condições de trabalho precárias, mas como um problema a ser solucionado com mais precarização ainda (a criação de um Uber da educação)”. (ANDES-SN, 2020).

Em resposta à matéria publicada pelo jornal *Extra Classe*¹⁶, em janeiro de 2020, com o título “Contratação uberizada de professor por aplicativo já é realidade”, a EdTech Prof-e Inovação em Educação se pronunciou:

Quanto a citada “precarização do trabalho”, informamos que a EdTech Prof-e atua somente quando não há professor. A Prof-e não precariza o trabalho do professor, mas a ausência do professor precariza o processo de ensino/aprendizagem dos alunos. São 327 licenças/afastamentos de professores por dia somente no estado de São Paulo. Segundo o Pisa¹⁷, a cada 5 dias letivos, 1 é perdido por falta de professores. Não há, portanto o que se dizer sobre precarização do trabalho. Precarizados estão os alunos sem aulas no pátio das escolas. Precarizados estão os alunos que trabalham o dia todo e viajam para estudar, e chegando na escola não há professores. Precarizados estão os professores que não conseguem ampliar a sua carga horária. Precarizados estão os gestores que não conseguem encontrar esses professores que estão disponíveis e precisando de aulas. (EXTRA CLASSE, 2020).

Felizmente, o projeto da Prof-e foi muito contestado e acabou sendo colocado de lado. Devido à pressão da classe docente, o cadastramento foi interrompido por decisão judicial.

Contudo, é preciso refletir acerca de tais discursos, que são amplamente difundidos pelo “empresariado da educação”, categoria compreendida por Andrade e Motta (2020, p.7) como “um seleto grupo de empresários que, dotado de uma determinada ‘capacidade técnica e dirigente’, assume posição de prestígio e, portanto, de confiança na relação social de produção capitalista”.

No Brasil, a articulação entre entidades públicas e privadas de ensino é um mecanismo que vem sendo disseminado como uma alternativa para corrigir os problemas da educação. A incidência do setor privado na educação se dá, sobretudo, a partir da prestação de serviços, parcerias entre empresas privadas e secretarias estaduais e municipais de educação e, vendas de materiais didáticos. Nesse contexto, o atual escopo dessa classe do empresariado é vender o trabalho docente como um simples “produto pedagógico”.

¹⁶ O jornal *Extra Classe* é uma publicação do Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul (Sinpro/RS). Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>>.

¹⁷ O *Programme for International Student Assessment* (Pisa) é o Programa Internacional de Avaliação dos Estudantes que verifica níveis de aprendizagem dos discentes de 15 anos, em Leitura, Matemática e Ciências, a cada três anos.

O empresariado da educação no Brasil elencado por Andrade e Motta (2020) advém do *corporates reformers* (RAVITH, 2011b), ou reformadores empresariais da educação dos Estados Unidos, segundo Freitas:

Reflete uma coalizão entre políticos, mídia, empresários, empresas educacionais, institutos e fundações privadas e pesquisadores alinhados com a ideia de que o modo de organizar a iniciativa privada é uma proposta mais adequada para “consertar” a educação americana, do que as propostas feitas pelos educadores profissionais (FREITAS, 2012, p.380).

De acordo com Freitas (2012), a agressiva interferência da iniciativa privada no sistema educacional público dos Estados Unidos trouxe a piora das condições de trabalho do professor e, por sua vez, não contribuiu para a melhoria do ensino. Tal acontecimento é visto por Guisbond, Nell & Schaeffer (2012) como um período perdido para a educação americana. Estas estratégias de privatização da educação americana colaboraram para o intenso processo de fechamento das escolas públicas e sua transferência para o setor privado, panorama almejado pela rede privada de ensino no Brasil.

Como apontam os estudos de Freitas (2012, 2014) e Andrade e Motta (2020), a interferência da iniciativa privada na rede pública de ensino não é benéfica. Os argumentos apresentados pelo empresariado escondem o fato de que é responsabilidade do Estado garantir boa educação para todos (Freitas, 2012). Em suma, empresas como a Prof-e visam mercantilizar a educação ao custo da precarização da categoria.

Voltando ao Pisa, utilizado como embasamento o argumento utilizado pela Ed Tech Prof-e, dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2018) apontam que os EUA estão na média do Pisa há 18 anos. À vista disso, se questiona: por que o Brasil não se inspira em países que estão há tempos no topo deste programa, como Singapura, China e Finlândia (OCDE, 2018).

SUPERPROF

A Superprof é, de acordo com seu site oficial, uma plataforma global de aulas particulares com milhares de professores(as) e alunos(as) (SUPERPROF, 2018). A plataforma garante que dispõe de mais de 1000 disciplinas e, mais de 22 milhões de professores online a um clique de distância do usuário. A empresa estreou em agosto de 2013 em Biarritz, na França e, em menos de um ano já contava com cem mil professores(as) cadastrados(as). Em 2015, passou a atuar em diversos países da Europa como Bélgica, Espanha, Luxemburgo e

Suíça. No ano seguinte, a empresa chegou ao Brasil, Estados Unidos, Alemanha e Reino Unido. No ano de 2017 se tornou a maior comunidade de professores de aulas particulares do mundo, se estabelecendo também no México, Argentina, Índia e Chile. Em 2018, apresentava mais de três milhões de professores(as) cadastrados(as), chegando à Austrália, Japão, Indonésia, Países Baixos e Colômbia. No ano de 2019, a Superprof atingiu a marca de dez milhões de professores. Em 2020 alcançou 39 países e 18 línguas, além de atuar também em toda a África do Sul. Os números crescem rapidamente, em 2021 contava com mais de 15 milhões de professores cadastrados em 36 países. Em 2022 atingiu a marca de 22 milhões de docentes registrados. Atualmente, em 2023 a plataforma ultrapassou os 23 milhões de professores vinculados, além de completar 10 anos de atuação. Os números demonstram o poder escalável e repetível das *Startups* surgidas a partir da expansão da indústria 4.0.

Para se tornar um “professor” a Superprof elenca três passos disponíveis no site oficial da plataforma:

1. Crie seu anúncio gratuitamente: Na Superprof não há nenhuma taxa de inscrição a pagar para criar o seu anúncio e compartilhar seus conhecimentos.
2. Escolha suas condições: Você tem total controle sobre sua disponibilidade, preços, metodologia e trabalho. Você organiza seus cursos em total liberdade.
3. Compartilhe sua paixão: Assim que seu anúncio for publicado, os alunos poderão te contatar. E se tiver qualquer dúvida, nós estamos disponíveis para respondê-la. (SUPERPROF, 2023).

Os professores são orientados a criar perfis chamativos para atrair alunos. É necessário redigir um título de ao menos 12 palavras, onde constem as matérias que se pretende ensinar, formação (se houver), métodos e especificidades. Em seguida, é preciso descrever sua abordagem metodológica, além de indicar o público-alvo das aulas. Após essa etapa, o futuro “professor” deve falar um pouco sobre si, destacando seus pontos altos, credibilidade, “sempre parecendo o mais agradável possível” (SUPERPROF, 2023). Em seguida, é preciso que o docente escolha a cidade e o local (casa, escritório, etc) onde pretende ministrar as aulas, todavia a Superprof deixa claro que essa informação só será divulgada caso o professor aceite prestar aulas presenciais para determinado aluno. O próximo passo é definir a tarifa horária sobre a aula, o valor pode ser alterado a qualquer momento. A empresa sugere que iniciantes não escolham uma tarifa muito elevada e, que o ideal é obter muitas recomendações e avaliações para então aumentar o preço.

Semelhante ao ideário da *Prof-e*, a Superprof atua como um catálogo digital da educação. Todavia, é necessário destacar a gravidade de outra questão, de acordo com a plataforma estudantes, autodidatas, apaixonados, graduados e profissionais podem se tornar “super professores” (SUPERPROF, 2023). Ou seja, segundo a Superprof, qualquer indivíduo

pode realizar o papel singular do professor. Considerar como verdade a falácia dessa proposição é acreditar que a formação de professores é infrutífera e insignificante. Esses ideais são materializados na classe docente a partir da desvalorização da categoria, baixos salários, aumento da jornada de trabalho, excesso de alunos em sala de aula, entre outros.

A partir de sua apresentação no site/aplicativo da Superprof os docentes evidenciam suas particularidades profissionais e pessoais, justificando sua contratação. Além disso, os docentes são organizados a partir de 4 níveis de status: novato, recomendado, super professor e embaixador. Para “subir de nível”, é recomendado que o profissional - ou amador - valorize seu anúncio adquirindo o plano profissional oferecido pela plataforma. Existem duas modalidades de assinatura, o plano mensal por R\$ 29,00, e o plano anual por R\$ 269,00. Aos assinantes, a empresa promete uma maior visibilidade na pesquisa e aparição dos anúncios, dessa maneira aumentando a quantidade de alunos.

É possível aplicar diversos filtros para encontrar o “professor perfeito”. O aluno pode buscar um professor adequando o valor da hora-aula à sua possibilidade de pagamento. A média de preços das aulas é de R\$ 45,00, o valor máximo é de R\$ 140,00. Também é possível filtrar o tempo de resposta dos docentes, ou seja, buscar por um professor que responda em, no máximo, 24 horas. Por outro lado, ao utilizar esse tipo de filtro, o valor médio de orçamento pode ser elevado automaticamente. Compreendemos que essa modificação ocorra porque os docentes que cobram valores menores não costumam responder os alunos em até 24 horas. Outro filtro de aplicação é relacionado ao nível de ensino do professor, que abarca desde a pré-escola ao Doutorado.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva, entre fevereiro de 2020 e março de 2021, constatou que cerca de 20% da população brasileira utiliza plataformas digitais como fonte de renda principal ou complementar. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), a taxa média de desemprego no Brasil, no primeiro trimestre de 2023, foi de 8,6%, atingindo 9,2 milhões de trabalhadores. Com a elevada taxa de desempregados no país, plataformas como a Superprof aparecem como uma válvula de escape para os profissionais docentes. Durante a pesquisa realizada no site da Superprof, encontramos PhDs, mestres, especialistas, avaliadores de concursos públicos e ex-examinadores de exames importantes como o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM).

À vista disso, inferimos que a lógica do capital e o discurso do empresariamento da educação, incita professores de diferentes níveis de ensino a abrirem mão de direitos importantes conquistados a partir de consecutivas lutas, vendendo sua atuação profissional

como um mero “produto pedagógico”. A partir do Blog da Superprof¹⁸, a empresa aponta argumentos para convencer os professores de que a plataforma constitui uma excelente alternativa, podendo ser mais vantajosa do que empregos formais:

Jornadas de até 60 horas semanais, empregos acumulados, bicos, nenhum tempo para família, muito menos para exercer atividades de lazer. O professor no Brasil, além de sofrer com a desvalorização da carreira e o desprestígio da profissão, ganha muito pouco. Essa é a dura realidade de grande parte dos profissionais da rede pública de ensino no país. No entanto, apesar de conhecermos a crise educacional vigente no Brasil, sabe-se que a profissão de professor oferece boa empregabilidade. Reforço escolar, acompanhamento do ano letivo, recuperação, aulas preparatórias para Enem e vestibular, revisão e produção de texto. Você sabia que dar aulas particulares pode ser uma atividade muito rentável? [...] Existem professores que chegam a cobrar mais de R\$ 100 por hora/aula. Apesar de o Brasil não ser conhecido pela qualidade de sua Educação em geral, os professores de português, física, informática ou música não precisam ter receio. [...] O valor médio cobrado pelos professores inscritos no *Super-prof* [...] é de 51 reais. Imaginemos, por exemplo, que você consiga ministrar quatro aulas por semana, ou seja, 918 reais por mês. Nada mal, não é mesmo? Além disso, segundo pesquisa realizada pelo *Super-prof*, há um aumento de 2 reais por ano nas tarifas praticadas pelos professores (Blog da Superprof, 2023).

A plataforma Superprof é mais um mecanismo que objetiva inferir a lógica da mercantilização na educação, onde docentes ofertam sua força de trabalho à baixíssimos custos, como uma opção a um mercado de trabalho restrito. O exemplo abaixo ilustra bem como funciona o mecanismo de convencimento ao mesmo tempo que instiga os docentes a aderirem ao mecanismo da pejetização¹⁹:

Caso você decida se dedicar integralmente à atividade de professor particular, a melhor solução é se aderir ao estatuto do Microempreendedor Individual, mais conhecido como MEI. Conheça os principais benefícios em se tornar MEI: Ter direito à aposentadoria. Quando você ficar mais velho, poderá contar com uma renda adicional; Auxílio-doença. Quando você estiver doente sem poder trabalhar, continuará recebendo; Auxílio maternidade, no caso da mulher; Mais clientes e mais vendas. O professor particular poderá emitir nota fiscal e vender para empresas públicas e privadas; Vai deixar de ser recusado por empresas preocupadas em gerar vínculo empregatício. [...] Vai conseguir empréstimos bancários mais facilmente porque poderá comprovar sua renda; Pensão aos filhos menores em caso de morte ou reclusão. (Blog da Superprof, 2022).

As formas e tendências de precarização que vêm se intensificando nos últimos anos, tal qual a uberização e a pejetização docente, reproduzem as facetas do empresariamento da educação. Verifica-se que a presença da “lógica empresarial na educação, no bloco histórico-

¹⁸ Disponível em: <<https://www.superprof.com.br/blog/salario-profe-particular/>>.

¹⁹ Na pejetização ocorre a transferência dos contratos de trabalho assalariados para os de pessoa jurídica (PJ). “Visa desvincular o trabalhador de sua qualidade de empregado, com as garantias mínimas existentes para, então, submetê-lo a ser contratado na qualidade de prestador de serviços, como pessoa jurídica, na maioria das vezes, desprovido de direitos trabalhistas” (SILVA; GOMES; MOTTA, 2020, p. 139).

liberal, cerceia em limites inaceitáveis o trabalho docente: expropria seu conhecimento, retira sua autonomia pedagógica, [...] desmantela sua carreira e enfraquece sua capacidade política coletiva” (SILVA; GOMES; MOTTA, 2020, p. 150).

A emergência da inserção do meio tecnológico na educação que vemos atualmente já havia sido apontada por Saviani, em 1983, a partir de sua renomada obra *Escola e Democracia*, e foi denominada de “pedagogia tecnicista”:

A partir do pressuposto da neutralidade científica, inspirada nos princípios de racionalidade, eficiência e produtividade, essa pedagogia advoga a reordenação do processo educativo de maneira a torná-lo objetivo e operacional. De modo semelhante a que aconteceu no trabalho fabril, pretende-se a objetivação do trabalho pedagógico. [...] Buscou-se planejar a educação de modo a dotá-la de uma organização racional capaz de minimizar as interferências subjetivas que pudessem pôr em risco sua eficiência. [...] Daí a padronização do sistema de ensino a partir de esquemas de planejamento previamente formulado que devem ajustar-se as diferentes modalidades de disciplinas [...] (SAVIANI, 1983, p. 11-12).

A lógica imposta a partir da Superprof torna o professor e o próprio aluno dependentes do processo tecnológico, que define como fazer, quando e como farão. Quanto a isso, Saviani destaca:

[...] na pedagogia tecnicista, o elemento principal passa a ser a organização racional dos meios, ocupando professor e o aluno posição secundária, relegados que são à condição de executores de um processo cuja concepção, planejamento, coordenação e controle ficam a cargo de especialistas supostamente habilitados, neutros, objetivos, imparciais. (SAVIANI, 1983, p.12-13).

Diante do exposto, a plataforma Superprof atua fragmentando os professores em diversas categorias e níveis de status que podem ser filtrados a partir de sistemas algorítmicos baseados em uma falaciosa neutralidade. Tal mecanismo tecnológico materializa os ideais do empresariado que, compactua com a propagação do trabalho docente uberizado e pejotizado.

DOCENTES EVENTUAIS - UMA FORMA DE CONTRATAÇÃO UBERIZADA NO ESTADO DE SÃO PAULO

Conforme aponta Abílio (2021, p. 2) a uberização não “está exclusivamente associada às plataformas digitais”, é o caso dos docentes eventuais. São professores substitutos sem aulas atribuídas, que se encontram disponíveis para lecionar aulas avulsas de acordo com a demanda de determinado estabelecimento de ensino. Eles recebem por aula ministrada e não possuem vínculo empregatício com a unidade educacional.

Algumas cidades do Estado de São Paulo implementaram essa prática em seus sistemas municipais de educação escolar. A partir de sua análise acerca dos docentes eventuais no estado de São Paulo, Silva (2018, p.238) considera que:

o professor eventual é aquele cujo vínculo empregatício está aquém da precarização situacional do professor temporário que é admitido por contrato, no qual a investidura no cargo se dá minimamente nos marcos constitucionais, garantindo aos professores ao menos o salário inicial da categoria.

Silva (2018, p.241) reforça que o professor eventual “é um trabalhador docente atípico”, que já se apresenta como um ampliado contingente na rede pública do Estado de São Paulo e configura uma “precarização já institucionalizada” nos moldes da uberização. Uma Resolução da Secretaria de Educação (97/2008) permite “a atribuição de vagas para admissões em caráter eventual, sem vínculo empregatício, aos candidatos inscritos no processo de distribuição de aulas anuais” (SOUZA, 2012, p. 7).

Os professores de caráter não-efetivo candidatam-se anualmente para atuar na substituição de aulas avulsas ou conjunto de aulas. Os docentes são catalogados de acordo com seus diplomas e experiências profissionais, os melhores classificados são contratados em caráter temporário. Os profissionais restantes devem contentar-se com substituições eventuais.

Os professores eventuais não têm aulas ou classes, mas sim uma vaga em uma escola para substituir professores. Eles são formados em diferentes campos disciplinares e alguns ainda são estudantes universitários, não sabem em que horários trabalharão nem quantas aulas ministrarão por semana ou por mês, muito menos em que disciplina trabalharão (SOUZA, 2012, p. 221).

Por vezes, esses profissionais dirigem-se às escolas e chegam a passar os três turnos à espera que um ou mais docentes regulares falem para que possam trabalhar. Segundo SILVA (2019, p. 228) “O trabalho docente que se concretiza no ensino é expropriado brutalmente, afinal o papel desses professores é manter as turmas, realizando atividades previstas num plano de substituição para professores eventuais”. Como não são contratados pela unidade escolar, em geral, não podem frequentar a sala dos professores e outros espaços delimitados. Se não houver ausência de um ou mais professores não há trabalho.

Estes professores devem sempre estar atentos aos editais publicados no site da Diretoria de Ensino Regional (DER) de sua opção – que são colocados com 72 horas de antecedência –, e ao surgirem aulas, caso sua pontuação seja alcançada ao se atender a lista classificatória, ser-lhes-ão atribuídas aulas em alguma escola que lhes convém. Caso contrário, correm o risco de terem aulas atribuídas compulsoriamente, independente da localização da escola (SILVA, 2019, p.240).

É preciso atentar que esses educadores custeiam os gastos diários com locomoção e alimentação, sem qualquer auxílio financeiro, dado que não recebem nada além do valor estipulado pela escola. A incerteza que pesa sobre estes professores evidencia a dependência e fragilidade, pois nada está seguro em termos de direitos sociais (SOUZA, 2012, p. 8).

Não se pode deixar de ressaltar a gravidade de outra questão. Estes docentes eventuais cobrem aulas de qualquer educador que porventura falte no dia, mesmo que não seja de sua competência profissional, isto é, um professor de Matemática poderá substituir um professor de Educação Física, História, Biologia etc. Além disso, as aulas podem ser ministradas em quaisquer turmas, para alunos de quaisquer idades, não importando a formação acadêmica do professor.

Silva (2018, p.240-241) enfatiza que, “devido à sua condição de eventual (professor esporádico) ele dificilmente constrói vínculo relacional com os alunos”. Ademais, esses profissionais não se reconhecem como parte de uma equipe pedagógica, pois são meros visitantes do chão da escola. Os professores eventuais são apartados fisicamente dos demais, separados e isolados, ficam à espera de trabalho, se não ocorrer falta de professor voltam para suas casas. Seguindo a lógica de Souza (2012), essa conturbada organização do trabalho expressa, num contexto de forte concorrência entre os professores, não somente a exclusão como também a estigmatização. Tal concorrência oportuniza um alto grau de competitividade entre os docentes no interior da instituição de ensino. Freitas (2014, p.390) salienta que “a colocação dos profissionais de educação em processos de competição entre si e entre escolas levará à diminuição da possibilidade de colaboração entre estes”.

Nessas condições, o professor não se identifica com uma instituição em particular, assume aulas esporádicas onde o planejamento é inexistente ou ineficiente, visto que não é possível estabelecer propostas de intervenções certas sem um conhecimento prévio do público-alvo e ambiente de execução. Ao professor não se permite conhecer e gravar os nomes de seus alunos. A prática pedagógica é na maioria das vezes realizada de forma mecânica e dissociada da realidade concreta dos educandos.

É de destaque que não existem dados robustos disponíveis acerca da quantidade de professores eventuais no estado, visto que estes não possuem vínculo de emprego, desta forma, estas informações são inexistentes nas estatísticas elaboradas pela Secretaria de Educação. A partir do exposto, entendemos que o professor eventual é mais uma fração dos tipos de precarização existentes no país. Compõe grande parte da rede pública do estado de São Paulo, fato visto com naturalidade pelas instituições de ensino locais.

UBERIZAÇÃO EM PETRÓPOLIS/RJ

Outro caso de uberização do trabalho docente sem a utilização de ferramentas digitais foi relatado na rede municipal de Petrópolis (RJ). De 2016 a 2019, professores de diversas áreas do conhecimento tiveram seus serviços contratados via Recibo de Pagamento Autônomo (RPA). Esse tipo de documento formaliza a contratação por tempo determinado de um autônomo ou *freelancer* sem Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), que atuará prestando serviços à determinada empresa. Por outro lado, é importante frisar que esse profissional não tem nenhum tipo de vínculo empregatício com a contratante. É válido destacar aqui que não há no município de Petrópolis qualquer legislação que regulamente este tipo de contratação.

Estes profissionais recebiam apenas pelas aulas ministradas, tal qual um motorista da Uber recebe por suas viagens. Como em outras formas materializadas da uberização, o trabalhador não tem uma jornada de trabalho estabelecida e não goza dos direitos trabalhistas garantidos pela CLT.

Nesse contexto, o estudo de Carius (2021) buscou analisar a precarização dos professores temporários da área de Matemática no município de Petrópolis. Para a rede municipal de Petrópolis, é considerado docente temporário qualquer professor contratado por RPA (Recibo de Pagamento Autônomo). Os dados da pesquisa corroboram com os estudos de Andrade (2019), Venco (2019) e Silva e Motta (2019), aos quais apontam que o professor temporário é um profissional que trabalha para si mesmo, a partir de jornadas flexíveis e destituídas de direitos laborais.

A contratação destes profissionais era feita diretamente pela instituição de ensino, de modo que não ocorria nenhum processo seletivo público. Na maioria dos casos, as gestões escolares realizavam um tipo de processo seletivo próprio, que consistia na análise de currículos e habilidades para que determinado docente atuasse na unidade educacional.

Conforme descrito anteriormente, a contratação destes profissionais é de responsabilidade da unidade escolar. Portanto, face às necessidades de docentes para determinadas áreas, como é o caso da matemática, admite-se a contratação de um engenheiro, por exemplo, para atuar como professor de matemática, desde que esse tenha uma pós-graduação na área de educação (CARIUS, 2021, p. 188).

É importante observar que o profissional temporário da rede municipal de Petrópolis deve sair da escola que trabalha caso algum docente efetivo da rede queira preencher a vaga que ele está ocupando. Nesse sentido, este docente não tem qualquer certeza se estará na

unidade para a próxima aula. Contudo, Carius (2019) argumenta que a situação dos professores da rede municipal de Petrópolis tão precária quanto a dos docentes eventuais do estado de São Paulo, fenômeno abordado na seção anterior.

A partir do seu estudo, Carius (2020, p.192) considera que, “ao adotar de forma sistemática a contratação por RPA, a prefeitura de Petrópolis atua como empresas que contratam profissionais para prestar um serviço específico, não desenvolvendo qualquer vínculo com esses trabalhadores”.

Em razão da pandemia da COVID-19, no ano de 2020, a prefeitura de Petrópolis por não possuir uma previsão palpável de abertura das escolas, realizou demissões em massa dos professores contratados por RPA, substituindo parte das atividades desses por serviços *on-line* gerenciados pela equipe efetiva da rede. Fato que chamou a atenção do Ministério Público Estadual (MPE).

Conforme Carius (2021, p. 192), “o ‘descarte’ quase automático desse grupo considerável de profissionais da rede municipal de Petrópolis ocorreu graças ao sistema de contratação destes”. A conduta descabida fez com que a prefeitura de Petrópolis fosse condenada após denúncia do MPE, a não contratar qualquer tipo de servidor via RPA.

AUSÊNCIA DO PROFESSOR E ADOECIMENTO

Ao analisar os casos acima, percebemos que a ausência do professor em sala de aula é considerada como um mero aspecto quantitativo que deve ser resolvido de forma mecânica, com a aquisição de novos profissionais a partir de uma estrutura uberizada de contratação. A realidade é que, esses profissionais são, na maioria das vezes, acometidos por doenças decorrentes de condições de trabalho precárias, como a falta de infraestrutura, o excesso de alunos por sala de aula, a dupla jornada, a falta de segurança nas escolas e a má remuneração.

Um estudo promovido pela Associação Nova Escola com mais de cinco mil docentes de todo o Brasil, em 2018, constatou que cerca de 60% dos participantes sofrem com cefaleia, estresse e ansiedade e 66% já sentiram medo ou incapacidade de ir trabalhar (OLIVEIRA, 2019, n. p). Outros dados alarmantes foram mensurados, cerca de 87% entrevistados acreditam que o seu problema é acarretado e/ou intensificado pela atividade laborativa²⁰. Os principais adoecimentos mencionados foram: ansiedade, relatada por cerca de 68% dos docentes; cefaleia e estresse (63%); insônia (39%); algia nos membros (38%) e alergias

²⁰ Disponível em: <https://cnte.org.br/index.php/menu/comunicacao/posts/cnte-na-midia/66178-66-dos-professores-ja-precisaram-se-afastar-por-problemas-de-saude>.

(38%). Ademais, cerca de 28% relataram casos de depressão passados e/ou atuais.

Dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE)²¹, de 2021, apontam que 60% dos docentes brasileiros sofrem com episódios de ansiedade. Além disso, cerca de 71% denotam que chegaram a se afastar em algum momento da carreira por motivos de saúde, em sua maioria, decorrentes da prática profissional. Fato que foi intensificado a partir do trabalho remoto, acrescido a partir da pandemia de COVID-19, elevando os casos de ansiedade, depressão, cefaleia, síndrome de Burnout e outros problemas.

No grave contexto causado pela pandemia de COVID-19, os docentes precisaram se adaptar ao novo modelo de trabalho, intermediado pelo uso de tecnologias como plataformas e aplicativos digitais a partir do trabalho *Home Office*. Com o distanciamento social, a nova forma de se lecionar acabou intensificando o trabalho do professor, que precisou se reinventar em meio às dificuldades ofertadas pelo ensino remoto.

A pandemia ocasionada pela COVID-19 apresenta para o sistema educacional, além de vários outros elementos corrosivos, a custosa demanda da constante “reinvenção docente”, transmutada esteticamente quanto uma necessária manutenção de uma educação remota que se faça ativa, presente e minimamente acessível sem considerar, entretanto, as lacunas das condições trabalhistas, estruturais e até mesmo formativas destes profissionais da educação (PEREIRA; SANTOS; MANENTI, 2020, p. 29).

Em seu estudo acerca da “Uberização da Docência”, Watzeck (2021) afirma que a categoria docente, dentre diversas outras profissões, é aquela que mais apresenta síndrome do pânico, depressões, problemas de audição e pregas vocais comprometidas, por serem obrigados a falar em um tom mais alto em sala de aula. Estes profissionais trabalham sob condições precárias dado que, a maioria das escolas da rede pública de ensino do Brasil não possuem infraestrutura nem para ensinar, nem para aprender.

As plataformas aqui analisadas afirmam que visam sanar os problemas educacionais decorrentes da ausência do professor. Contudo, não correlacionam essa carência aos problemas físicos e psíquicos que afligem os profissionais docentes. O propósito dessas organizações é tão somente preencher a vacância a partir de “contratações” uberizadas.

Nesse contexto, pensar a ausência do professor como uma mera fragilidade do sistema aponta para uma visão desumana e reducionista do trabalho docente e da educação nacional. Paro (1993) denota que considerar a aula como produto/mercadoria é uma tendência do neoliberalismo, o qual reduz as relações sociais a meras relações comerciais de intermediação

²¹ Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/comunica%C3%A7%C3%A3o/not%C3%ADcias/2021/03/dados-e-depoimentos-confirmam-maior-carga-de-trabalho-e-adoecimento>.

de compra e venda, o que não deveria permear o processo de ensino e aprendizagem.

Freitas (2012) concordando com Paro (1993), argumenta que o faturamento das corporações educacionais e o controle ideológico do sistema educacional exercido por estas corporações coloca educação a serviço de interesses de mercado, estreitando as finalidades educativas.

Nesse momento, convém ressaltar o apontamento de Silva (2018) ao tratar dos docentes eventuais no estado de São Paulo, na uberização o trabalhador é encarado como “um simples ‘operacionalizador da aula’, ‘tapando buracos’ com o objetivo de manter a máquina funcionando [...]”.

PROFESSOR AUTOGERENTE, DISPONÍVEL E SUBORDINADO

No que concerne a essas manifestações da uberização, é notável a extinção do vínculo empregatício, onde trabalhadores informais são controlados e requisitados conforme o interesse de inúmeras instituições educacionais. Essas organizações contribuem para o aprimoramento da precarização e intensificação do trabalho docente, posto que dispensam a necessidade de garantir direitos trabalhistas, não fornecem os meios de produção e não arcam com os custos e riscos advindos dos instrumentos e meios necessários para a atividade laborativa.

Em suma, estas ideias que caracterizamos como tendências (ou ameaças) [...] são maneiras de ficar à margem das regras, ao mesmo tempo em que reivindicam se tratar de grandes inovações para a educação. São proposições manifestas em projetos de lei, editais e resoluções, que introduzem vínculos extremamente precários [...]. Destas formas, os docentes só são remunerados se e quando forem convocados para atuação esporádica. No fim, são vagas destinadas a quem está desempregado e precisa trabalhar, o que os insere na superpopulação de professores instáveis, constituindo o que denominamos de precariado professoral. (SILVA, 2018, p.246).

O trabalhador tem acesso negado ao sistema de seguridade social e aos direitos trabalhistas (salário-mínimo, auxílio alimentação, auxílio transporte, FGTS, PIS/Pasep, licença maternidade, licença paternidade etc.). Além do mais, essa prática impede o direito dos trabalhadores ao aperfeiçoamento profissional e ao descanso, à medida que descarta garantias essenciais para a manutenção da integridade física e mental, como descanso semanal remunerado e licença remunerada obrigatória.

Na uberização, existe uma nova forma de organizar, gerenciar e controlar o trabalho. Práticas já conhecidas para os brasileiros como “bicos”, “se virar”, “trabalhar por conta própria” ou “ôias”, agora são gerenciadas por empresas-aplicativos que mediam a relação entre consumidor e prestador de serviço.

Para trabalhadores uberizados não há demissão, pois não há contratação. Não há vagas formalmente limitadas, não há processos seletivos, não há entrevistas ou envio de currículo. O motorista, o motofretista, o caminhoneiro, a empregada doméstica, o advogado, a manicure, o motoboy, o professor, o fisioterapeuta, entre tantos outros uberizados, não passarão por processos seletivos formais para trabalhar para/com as empresas-aplicativo: para ser, como elas propagam, um parceiro, basta aderir. A adesão implica preencher um cadastro, aceitar os “termos de adesão” de um contrato que não é um contrato de trabalho e cumprir requisitos mínimos. (ABÍLIO, 2020, p.118).

Em vista disso, a semelhança entre um motorista/entregador da Uber e um professor nessas condições é perceptível, ambos só ganham pelas horas trabalhadas, devem estar disponíveis, não possuem jornada de trabalho fixa, não possuem direitos ou garantias trabalhistas e os ganhos são totalmente oscilantes. Se tratando da retirada de direitos do trabalhador, Abílio (2020, p.115) frisa:

O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos. São, portanto, centrais nessas décadas de flexibilização do trabalho as crescentes indistinções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a perda de regulações públicas sobre o próprio espaço de trabalho, as novas formas de remuneração [...] que se traduzem ao mesmo tempo em controle sobre a produtividade e eliminação de direitos e proteções para o trabalhador.

Como vimos, a uberização vem sendo amplamente difundida no Brasil, apresentado-se como um futuro próximo e possível para as redes educacionais em geral. Além disso, cabe salientar que com a nova Base Nacional Comum Curricular (BNCC), a Reforma do Ensino Médio com seus itinerários formativos e o incentivo à educação à distância destinam-se para agravar a uberização e, conseqüentemente, a precarização do trabalho docente (SILVA, 2019, p.248).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas acerca da uberização do trabalho docente são recentes, tendo muito ainda a ser investigado neste campo. Contudo, a partir desse trabalho foi possível desvelar e apontar algumas contradições acerca das investidas crescentes do uberismo na educação brasileira em geral. Em suma, as proposições lançadas por *startups*, plataformas digitais, projetos de lei, editais municipais e demais formas de contratação uberizadas se configuram enquanto graves ameaças institucionais que acarretam uma série de prejuízos na vida do trabalhador docente. Por conseguinte, compreendemos que esse mecanismo de implementação de ideias

radicais de livre-mercado na educação, nada mais são como uma nova forma de expropriação, precarização e degradação do labor professoral. As medidas adotadas para contratação flexível, por certo, estão atreladas aos interesses dos reformadores empresariais da educação e dos ditames dos organismos multilaterais.

O aumento do controle sobre a atividade laborativa, ampliação e intensificação do período de trabalho, ausência de direitos laborais e baixa remuneração através do trabalho realizado a partir dos aplicativos têm acarretado impactos depreciadores na saúde dos trabalhadores em educação.

Sendo assim, os professores estão se transformando em meros autogerentes subordinados. Por fim, há necessidade de um debate nacional acerca do tema. A adesão voluntária, fetichizada e acrítica acerca da utilização de plataformas para contratação docente é um caminho perigoso a seguir, e deve ser entendida como uma das mais novas ferramentas da arquitetura do capital para implementar a informalidade irrestrita.

O desafio que se coloca é fazer um mapeamento robusto destas formas de contratação docente no interior pernambucano, no estado, nas regiões e no país. Faz-se necessário um debate aprofundado sobre o tema para que os trabalhadores possam negar e derrubar esta forma de informalidade vil e precarizadora, onde há autores que já intitulam como o tecnofeudalismo, isto é, uma nova morfologia para a servidão, mediada pela tecnologia, incrementando ainda mais a superexploração a partir de um capitalismo canibal.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado = Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados** [online], v. 34, n. 98, pp. 111-126, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 03 fev. 2022.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1. p. 27-43, abr./jul. 2020.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

ANDRADE, M. C.; MOTTA, V. O Empresariamento da Educação de Novo Tipo e Seus Agentes: o empresariado educacional do tempo presente. **Revista Trabalho Necessário**, v. 20, n. 42, p. 01-27, 22 jul. 2022.

ANDRADE, R. C. A formação-atuação docente em tempos de ofensiva neoliberal: alguns apontamentos. **Terra Livre**, v.2, n.53, p.53-92, jul.-dez., 2019.

ALESP. Repúdio à “uberização” da educação em Ribeirão Preto. **Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 2017. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=381426>>. Acesso em: 18, jan. 2023.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BERNARDO, J. **Democracia totalitária: Teoria e prática da empresa soberana**. São Paulo: Cortez, 2004

BRASIL. Presidência da República. **Lei no 9394/1996, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, 1996.l.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 8.745, de 9 de dezembro 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.html. Acesso em: 18 jun. 2022.

CARIUS, A. C. A Crise das Evidências: a covid-19 e a uberização do trabalho dos docentes de matemática no município de Petrópolis. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 29, n. 3, p. 181–193, 2021. DOI: 10.35699/2238-037X.2020.20425. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/20425>. Acesso em: 27 mar. 2022.

CHAGAS, E. A natureza dúplice do trabalho em Marx: trabalho útil-concreto e trabalho abstrato. **Revista Outubro**, [S.l.], Edição 19, p. 64-80, 2011. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-19-Artigo-04.pdf>. Acesso em: 22 set. 2022.

CHESNAIS, F. (1996). **A mundialização do capital**. São Paulo, Brasil: Xamã.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 332**, de 21 de agosto de 2020. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 274, p. 4-8, 25 ago. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/176410>> Acesso em: 17 ago. 2022.

COGGIOLA, O. **Capitalismo**. Origens e Dinâmica histórica. São Paulo. 2014.

COUTINHO, R.; FERREIRA, V. A Uberização do Trabalho Doméstico em Tempos de Pandemia: precarização de uma categoria precarizada. **Revista Palavra Seca**, Belo Horizonte, v.1, n.1, mar/ago, 2021, p.125-147.

DRUCK, G.; BORGES, Â. **Terceirização: Balanço de uma década**. Caderno CRH, Salvador, n.37, p.111-139, jul.-dez. 2002.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cadernos EBAPE.BR, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt#>. Acesso em: 18 abr. 2022.

FRAGA, C. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade. **Jornal Extra Classe**, Porto Alegre/RS, 07, jan de 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>. Acesso em: 17, mar. 2022.

FREITAS, L. C. **Charterização e Uberização: destruindo profissões**. Blog do Freitas, 2016. Disponível em: <https://avaliacaoeducacional.com/2016/12/18/charterizacao-e-uberizacaodestruindo-profissoes/>. Acesso em: 05 fev. 2023.

FREITAS, L. C. Os reformadores empresariais da educação e a disputa pelo controle do processo pedagógico na escola. **Educação & Sociedade**, v. 35, n. 129, p. 1085–1114, out. 2014.

FREITAS, L. C. Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação. **Educação & Sociedade**, v. 33, n. 119, p. 379–404, abr. 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GUISBOND, L.; NELL, M.; SCHAEFFER, B. NCLB's lost decade for educational progress: what can we learn. [S.l.]: **National Center for Fair & Open Testing**, 2012. Disponível em: [hp://fairtest.org/NCLB-lost-decade-report-home](http://fairtest.org/NCLB-lost-decade-report-home): Acesso em: 07 dez. 2022.

HARVEY, D. (2008). **O neoliberalismo: História e implicações**. São Paulo, Brasil: Loyola.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política - **livro 1**, volume 2. 32. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

NOTA de repúdio à plataforma colaborativa de professores por demanda: contra a uberização do trabalho docente. **Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior**, 2020. Acesso em: 17, set. 2022.

OLIVEIRA, T. **Como promover a saúde mental do docente?** Nova Escola, [s. l.], 24 abr. de 2019. Jornalismo. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/17037/como-promover-a-saude-mental-do-docente>.. Acesso em: 07 jan. 2023.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OCDE). **Presentation of the Pisa 2018 Results**. Washington, DC: OCDE, 2018. Disponível em: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_USA.pdf Acesso em: 19, jan. 2022.

PARO, V. A natureza do trabalho pedagógico. **Revista Faculdade de Educação**, São Paulo, v. 19, n.1, p. 103-109, jan./jun. 1993. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfe/article/view/33515>. Acesso em: 25 mar. 2023.

POCHMANN, M. Entrevista. **Revista Poli: saúde, educação e trabalho**. Ano IX, Nº 48, Rio de Janeiro. nov./dez. 2016a.

PROFESSOR uber: a precarização do trabalho invade as salas de aula. **Carta Capital**, São Paulo, 28 ago. 2017. Sociedade. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/professor-uber-a-precarizacao-do-trabalho-invade-as-salas-de-aula/>. Acesso em: 16, mar. 2022.

RIBEIRÃO PRETO. **Lei Complementar Nº 2.524 de 05 de abril de 2012**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público municipal de Ribeirão Preto e dá outras providências. Publicado no DOM de 20/04/2012.

SAVIANI, Demerval. **Escola e Democracia**. Edição Comemorativa. Campinas: Autores Associados, 2008.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, A. M.; GOMES, T.; MOTTA, V. C. Formas e tendências de precarização do trabalho docente e os influxos do empresariamento na educação. **Cadernos de Educação**, n.63, p. 137-155, jan.-jun, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/caduc/article/view/17406/11983>. Acesso em: 29 mar. 2022.

SILVA, K. N. P.; SILVA, J. A. A. **Cadernos da pandemia: Problematizando a educação em tempos de isolamento social**. Curitiba: CRV, 2021.

SILVA, A. M.; MOTTA, V. C. O precariado professoral e as tendências de precarização que atingem os docentes do setor público. **Roteiro**, v. 44, n. 3, p.1-20, set.-dez, 2019.

SILVA, A. M. A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Trabalho Necessário**, v. 17, n. 34, p. 229-251, set-dez., 2019.

SILVA, A. M. **Dimensões da precarização do trabalho docente no século XXI: O precariado e o professorado estável-formal sob a lógica privatista empresarial nas redes públicas brasileiras**. 2018. 375 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

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

SOUZA, A. A modernização do trabalho de professores: processos de precarização e ataque ao trabalho. In: 36º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. 2012. **Anais...** Águas de Lindóia/SP, 2012. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/papers-36-encontro/gt-2/gt08-2/7923-a-modernizacao-do-trabalho-de-professores-processo-de-precarizacao-e-ataque-ao-trabalho/file>. Acesso em: 18 jan. 2022.

SUPERPROF. **Site oficial**. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/>. Vários acessos em 2023.

TOZI, F. **Da nuvem ao território nacional: uma periodização das empresas de transporte por aplicativo no Brasil**. Geosp – Espaço e Tempo (On-line), v. 24, n. 3, p. 487-507, dez. 2020. ISSN 2179-0892. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geosp/article/view/168573>. Acesso em: 07 maio 2022.

VENCO, S. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, supl. 1, e00207317, 2019.

WATZECK, J. R. A Uberização da Docência - a expropriação dos direitos do professor.
Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 2, n. 11, p. e211919, 2021.
DOI: 10.47820/recima21.v2i11.919. Disponível em:
<https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/919>. Acesso em: 09 jan. 2023.

ANEXO A – NORMAS DE PUBLICAÇÃO DA REVISTA DIRETRIZES PARA AUTORES - Revista Acadêmico Mundo

Os trabalhos submetidos à Revista Acadêmico Mundo (RAM) devem enquadrar-se na linha editorial da revista que aborda a área multidisciplinar (todas as áreas). A RAM publica artigos, projetos, monografias, dissertações, teses entre outros documentos, assim como reedita trabalhos clássicos e documentos históricos relacionados com os objetivos da revista. Os artigos, projetos, monografias, dissertações, teses entre outros documentos encaminhados a RAM deverão obedecer rigorosamente às instruções da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) notadamente as NBR 10520, 6022, 6023, 6024 e 6028. Os textos extraídos de relatórios técnicos ou científicos, de trabalhos acadêmicos (monografias, dissertações e teses) e de projetos de pesquisa deverão ser convertidos, no que couber para as regras da NBR 6022 da ABNT. Adicionalmente, devem ser observadas as normas e orientações indicadas a seguir.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. Entrega do Material

1.1 Os artigos não deverão ultrapassar 30 páginas com título em português e inglês, resumo e abstract e até cinco palavras chave, em português e outro idioma aceito pela revista, além da classificação segundo o Classification System for Journal Articles do Journal of Economic Literature (JEL). O resumo e o seu correspondente em outro idioma deverá ser estruturado de acordo com a NBR 6028 da ABNT em um único parágrafo com, no máximo, 250 palavras. 1.2 Deverão constar no final do artigo os dados referentes ao autor, tais como: titulação efetiva (mestrando ou doutorando não serão considerados por não serem títulos), sua atividade atual, instituição a que esteja vinculado, endereço comercial e residencial, telefones e correio eletrônico. Na editoração eletrônica existe um campo específico para estas informações que devem ser claras e precisas para todos os autores. 1.3 No caso de artigo escrito por mais de um autor a RAM considerará, para fins administrativos, automaticamente como responsável pelo artigo o primeiro autor. 1.4 Os originais devem ser enviados para o e-mail

(revistaacademicomunod@outlook.com). Por medida de segurança outra via digital com todos os dados relacionados para leandrocgouveia@gmail.com.

2. Apresentação Gráfica do Texto

2.1 Especificações 2.1.1 Papel, Espaço e Letras

3. Tamanho do papel: A4 Tamanho das letras:– do corpo do trabalho 12– do título 16– de subtítulos 14 Tipo de letras: Arial Espaços: Entrelinhas: 1,5 Superior: 3,0 cm Inferior: 2,0 cm

Lateral direita: 3,0 cm Lateral esquerda: 3,0 cm 2.2 Formatação 2.2.1 O texto deve ser justificado.

2.2.2 Nunca separar as sílabas para evitar desconfiguração do texto ao ser aberto em outro computador.

2.2.3 Usar somente a cor padrão do texto (preto).

2.2.4 As páginas devem ser numeradas. 2.2.5 Os gráficos, tabelas e figuras e/ou ilustrações deverão ser fornecidos em monocromia (em preto e branco, com ou sem tons de cinza), apresentados no corpo do texto enviado e, também, em anexo, nos formatos originalmente produzidos.

3. Primeira Página do Texto

3.1 Título do artigo : Centralizado na página a 3 cm da borda superior. 3.2 Títulos das seções e subseções: devem obedecer ao que dispõe a NBR 6024. Não ultrapassar a seção terciária (1.1.1)

3.3 Parágrafos: Cada parágrafo deve ter um recuo de 0,5 cm na primeira linha e nenhuma linha em branco entre eles, exceto para os subtítulos que deverão ter apenas uma linha em branco depois do parágrafo que o antecede. 3.4 Notas de rodapé (Não utilizar nota explicativa no final do texto). As notas deverão ser numeradas em algarismos arábicos, devendo ser únicas e consecutivas para cada artigo (o Word oferece este recurso).

4. Ilustração

4.1 Deve ser encaminhada em arquivos separado. 4.2 Qualquer que seja o seu tipo (desenhos, esquemas, fluxogramas, fotografias, gráficos, mapas, organogramas, plantas, quadro, retratos e outros) sua identificação aparece na parte inferior, precedida da palavra Figura seguida da numeração em algarismo arábico. Exemplos: Figura 1 – Organograma da empresa X; Figura 1 – Foto da Barragem de Bela Vista; Figura 1 – Esquema simplificado do Pólo Petroquímico de Capuava. 4.3 Toda a ilustração deve indicar após o título a Fonte da informação. Quando de elaboração do autor indicar: Fonte: o Autor.

5. Tabelas

5.1 As Tabelas apresentam informações tratadas estatisticamente devem seguir as normas da ABNT (padrão IBGE - 1993) e devem conter título e serem numeradas sequencialmente. Os títulos das tabelas devem estar sempre no cabeçalho destas. 5.2 Todas as tabelas devem conter em seu rodapé a respectiva Fonte, indicada de forma a permitir ao leitor verificar a autenticidade dos dados apresentados.

6. Referência

6.1 Devem seguir os padrões estabelecidos pela NBR 6023 da ABNT.