

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO**

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA

Mestrado em Administração

Vanessa Lacerda Santos

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO ENSINO SUPERIOR
PRIVADO NO RIO DE JANEIRO**

Rio de Janeiro
2020

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO**

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA

Mestrado em Administração

Vanessa Lacerda Santos

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO ENSINO SUPERIOR
PRIVADO NO RIO DE JANEIRO**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande do Rio “Prof. José de Souza Herdy” como parte dos requisitos parciais para obtenção do título de Mestre em Administração,

Orientadora: Rejane Prevot Nascimento

Área de Concentração: Organizações, Sociedade e Desenvolvimento: Gestão Organizacional.

Rio de Janeiro, 2020

Vanessa Lacerda Santos

"A Reforma Trabalhista e seus Impactos no Ensino Superior Privado no Rio de Janeiro"

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovada em 12 de Março de 2020.

Banca Examinadora



Prof.ª Dr.ª Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof. Dr. Sergio Eduardo de Pinho Velho Wabderley
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof.ª Dr.ª Ana Carolina de Gouveia Dantas Motta
Universidade Santa Úrsula - USU

AGRADECIMENTOS

Foi um longo caminho até aqui, por isso não poderia deixar de agradecer as pessoas importantes que estiveram comigo neste processo.

Mas, inicialmente, agradeço a minha fé em um Deus que nos suporta e nos leva nesse mundo.

Em seguida, ao meu marido Beto que não me deu apenas apoio, mas esteve comigo em todos os momentos, principalmente em que achava que não era possível, a você toda minha gratidão e amor.

A minha Mãe por ter me escolhido aos 17 dias apenas com seu amor e me fez ser a mulher que sou, sem você nada disso seria possível.

Aos meus amigos que, na verdade, hoje são minha família: Monica Carvalho, Flavia Waetge e Jane Malcher, que acompanham meu crescimento, me ouvindo e apoiando nessa minha caminhada, a vocês minha eterna gratidão por me acolherem.

Às pessoas especiais que estiveram presentes quando o Mestrado era apenas um sonho, Debora Kede, por me fazer tirar a ideia do papel e simplesmente seguir; ao Mauro Felix, por desde o início me apoiar com suas orientações e conselhos; à Jacqueline Marques e ao Felipe Kotait, que trouxeram leveza nos momentos mais difíceis durante essa jornada, obrigada a todos vocês por sempre torcerem e comemorem comigo a cada passo.

Não poderia deixar de agradecer a minha equipe de Trabalho que entenderam e me ajudaram de todas as formas imagináveis, Therezinha Cunha, Mariane Mazzei, Marcos Vasconcelos, Debora Rueda e Elaine Gondim, obrigada por serem tão especiais.

Aos meus professores e colegas do programa, especialmente a Laura Carvalho e a Vanessa Houtet, que estiveram comigo nos maiores desafios e descobertas que este Curso poderia nos proporcionar.

E por último e não menos importante, a mais grata surpresa que tive nos últimos tempos, a minha orientadora Rejane Prevot, uma mulher extraordinária que tive a honra de conhecer, que compartilha com generosidade seu conhecimento, nos guia de forma brilhante, nos fortalecendo e fazendo lembrar que podemos muito mais do que imaginamos.

Vanessa Lacerda Santos

*“O progresso não é
uma ilusão. Ele acontece,
mas de forma lenta. E,
invariavelmente, termina
nos desapontando.”*
GEORGE ORWELL

RESUMO

O presente estudo se propôs a realizar uma análise em perspectiva das alterações da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho do docente em instituições de ensino superior privadas, apresentando dados qualitativos oriundos de pesquisa de campo e análise de documentos. Para o desenvolvimento desta análise, no referencial teórico são apresentadas algumas mudanças no ensino superior privado no Brasil, trazendo a mercantilização e internacionalização do ensino como pontos relevantes para o entendimento do cenário atual. Foi ainda apresentada no referencial teórico a descrição das principais alterações na legislação trabalhista desde 1990 até 2017, para que se pudesse compreender a evolução ou retrocesso da legislação trabalhista, apresentando também novas formas do trabalho como a mais recentemente denominada “Uberização” no ensino. Foi realizada uma pesquisa em caráter qualitativo, com uso de entrevistas semiestruturadas, sendo investigada a visão de docentes, gestores e representantes sindicais. Com base na análise da literatura e dados colhidos das entrevistas constatou-se que as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, impulsionaram e impulsionam novas formas de trabalho no mercado educacional. No entanto, tais inovações, ao passo que flexibilizam contratações e dão velocidade ao crescimento das IES, na visão dos docentes trazem consigo um aumento na precariedade do trabalho e a perda da qualidade do ensino.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista Flexibilização, Precarização e *Uberização*

ABSTRACT

The present study proposed to carry out an analysis in perspective of the alterations of the Labor Reform in the work relationships of the teacher in private higher education institutions, presenting qualitative data from field research and document analysis. For the development of this analysis, in the theoretical framework some changes are presented in private higher education in Brazil, bringing the commercialization and internationalization of education as relevant points for understanding the current scenario. The description of the main changes in labor legislation from 1990 to 2017 was also presented in the theoretical framework, so that it could understand the evolution or regression of labor legislation, also presenting new forms of work such as the most recently named "Uberization" of teaching. A qualitative research was carried out, using semi-structured interviews, investigating the views of teachers, managers and union representatives. Based on the analysis of the literature and data collected from the interviews, it was found that the changes brought about by the labor reform, have driven - and yet drive - new forms of work in the educational market. However, such innovations, while making hiring more flexible and speeding up the growth of HEIs, in the view of teachers these innovations bring with it an increase in precarious of work and a loss in the quality of teaching.

Keywords: Labor Reform Flexibility, Precariousness and Uberization

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	IES por categoria administrativa.....	21
Tabela 2	Flexibilização da alocação do trabalho.....	25
Tabela 3	Flexibilização do tempo de trabalho.....	26
Tabela 4	Flexibilização da remuneração.....	26
Tabela 5	Reforma Trabalhista já é questionada em dez processos no STF.....	29
Tabela 6	Quadro comparativo com algumas mudanças propostas pela Reforma Trabalhista.....	29-32
Tabela 7	Arrecadação da Contribuição Sindical - Por Categoria.....	34
Tabela 8	Síntese comparativa: Uber e professor não efetivo.....	40

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Número de inscrições no FIES.....	18
Figura 2	Quantidade de bolsas PROUNI ocupadas.....	19
Figura 3	Ingressos em cursos EaD e Presencial.....	20
Figura 4	Ranking das 10 maiores empresas de ensino superior no país, em 2017.....	21
Figura 5	Matrículas em IES por categoria administrativa.....	22
Figura 6	Distribuição das IES por categoria	22
Figura 7	Número de Ingressos em Cursos de Graduação por Categoria Administrativa.	23
Figura 8	Arrecadação da Contribuição Sindical - Por Categoria.....	33
Figura 9	Charge simbolizando contrato intermitente.....	36
Figura 10	Charge de um aplicativo de professor uber.....	41
Figura 11	Publicidade das faculdades Unopar e Anhanguera.....	42
Figura 12	Matéria do Jornal METRO sobre uberização de professores.....	42

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação de Leis do Trabalho

PL – Projeto de Lei

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

PROUNI – Programa Universidade para Todos

FIES – Fundo de Financiamento Estudantil

ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes

IES – Instituições de Ensino Superior

SINPRO – Sindicato dos Professores

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
1.1	OBJETIVO	14
1.1.1	Objetivo geral.....	14
1.1.2	Objetivos específicos.....	14
1.2	RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	15
1.3	ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO.....	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	MUDANÇAS NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO NO BRASIL	17
2.2	A REFORMA TRABALHISTA DE 1990 A 2017.....	24
2.3	FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIIDADE DO TRABALHO DO DOCENTE?.....	32
2.4	UBERIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO	38
3	METODOLOGIA	43
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	43
3.2	SELEÇÃO E ACESSO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	44
3.3	A ESCOLHA DO INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS.....	45
3.4	REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS	46
3.5	MÉTODO PARA ANÁLISE	46
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	47
4.1	OS ENTREVISTADOS	48
4.1.1	Os docentes entrevistados	48
4.1.2	Os gestores entrevistados	49
4.1.3	Os representantes dos sindicatos dos professores entrevistados	49
4.2	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS NAS ENTREVISTAS.....	50
4.2.1	O Ensino Superior como Negócio: Mudanças que afetam o trabalho do docente.....	50
4.2.2	Alterações ocorridas na legislação que impactaram na relação trabalho do Docente.....	52
4.2.3	Ensino à Distância como flexibilização ou precariedade do trabalho do docente	56
4.2.4	Uberização na Educação	58
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
7	APENDICE	69
7.1	ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DAS ENTREVISTAS.....	69
7.2	QUADRO DEMONSTRATIVO DA CONSTRUÇÃO DE CATEGORIAS.....	72

1. INTRODUÇÃO

Podemos dizer que o ano de 2019 foi um ano diferente para a Direito do Trabalho. Como Advogada, não havia vivenciado tantas medidas jurídicas implementadas: empregados, empregadores e o judiciário ainda às voltas com os reflexos da Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Como Gestora Educacional, posso dizer que foi um ano de muitas perguntas, a educação cada vez mercantilizada, o ensino a distância sendo a solução para uma parte do mercado e um fracasso para outro. Como docente, vi colegas sendo massacrados pelo mercado, vi outros remando contra as mudanças, mas, acima de tudo, eu vi um certo desespero. E por desempenhar papel de Advogada Corporativa, Gestora Educacional e Docente, torna-se o tema do presente trabalho tão relevante e, ao mesmo tempo, fascinante.

No ano de 1943, Getúlio Vargas anunciou a "Carta de Emancipação dos Trabalhadores", que unificou todas as leis trabalhistas existentes no país à época e inseriu os direitos dos trabalhadores na Legislação Brasileira. Desde sua promulgação em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreu diversas alterações e atualizações, sendo a mais recente a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, durante o governo do Presidente Michel Temer.

A Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi promulgada em um cenário político conturbado, o país havia acabado de passar no ano de 2016 por um impeachment (o segundo em duas décadas) presidencial, e urgia a necessidade de uma estabilização no mercado (Agência Senado, 2019). O governo apresentou a reforma tendo como objetivo valorizar as negociações coletivas e a modernização das relações de trabalho, flexibilizando as normas, ampliando os lucros das organizações e aumento do número de empregos (DIAP, 2018). Em março do mesmo ano foi promulgada a Lei 13.429/2017, que trata sobre terceirização do trabalho, que compõe, junto com a Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

A literatura classifica as mudanças na legislação trabalhista em três períodos de evolução do Direito do Trabalho no Brasil, após a Lei Áurea:

“O primeiro período seria de 1888 a 1930 onde se destaca por leis esparsas que seria destinada a segmentos específicos, tendo como característica uma massa operária inoperante para obter avanços significativos em termos de direitos trabalhistas.

O segundo período é marcado pela institucionalização do Direito do Trabalho, compreendido de 1930 até o final da era Vargas em 1945, onde foi criada lei sobre industriários e comerciantes sob a influência de Getúlio Vargas, além da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, diversos decretos por profissão, lei

sobre o trabalho das mulheres, nova estrutura sindical, as convenções coletivas de trabalho, a Justiça do Trabalho administrativa e não judicial e o salário mínimo. Destaca-se, também, que a Constituição de 1934 foi a primeira a contemplar direitos sociais trabalhistas, reunindo todas as leis existentes que estruturavam o modelo justralhista da época além de outros direitos não contemplados pelas constituições anteriores. Nesse período foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e três anos depois foi criada oficialmente a Justiça do Trabalho.

O terceiro período da evolução do Direito do Trabalho no Brasil teve seu marco com a Constituição Federal de 1988 que trata de direitos trabalhistas em seu art. 7º a 11 e diversas leis que visam direitos ao trabalhador. A Constituição Federal de 1988 marca uma fase de transição do Direito do Trabalho, visto que ao mesmo tempo em que mostra os avanços democráticos que a mesma trouxe ao modelo justralhista brasileiro também preservou institutos incompatíveis com a nova ordem democrática.” (Soares e Massine, 2010)

Foi também na década de 80 que se iniciaram importantes movimentos no ensino superior privado no Brasil. Tais movimentos impactaram o sistema de ensino superior privado no sentido de um grande aumento no número de universidades particulares. Desde então, a educação vem atraindo o empresariado, tornando-se um ramo de mercado rentável (SILVA, 2012). Segundo Ribeiro (2006), esta visão sobre a educação, em especial a educação superior, foi reforçada com a inserção, em 1995 pela Organização Mundial do Comércio, do setor educacional em um setor de comércio, ou seja, um serviço que poderia ser submetido às regras comerciais e mercantis desta agência. Verificamos aqui a institucionalização da privatização do ensino, apresentando duas dimensões: o fornecimento e o financiamento das atividades educacionais (SILVA, 2012). Quando a educação é delegada ao setor privado, a transferência da responsabilidade pode ser assumida como três possibilidades distintas:

“(…) transferir-lhe a responsabilidade pelo financiamento, embora o fornecimento continue público.

(…) delegando a responsabilidade pelo fornecimento do serviço, através de um contrato de terceirização, por exemplo, mas permanecendo o financiamento no domínio estatal.

(…) o Estado delegar, ao mesmo tempo, o fornecimento e o financiamento ao setor privado. Neste caso, efetiva-se uma privatização total e, nas duas situações anteriores, uma privatização parcial.” (SILVA, 2012)

A privatização do Ensino Superior no Brasil pode ser entendida neste movimento, como uma série de mediações que envolve a privatização da educação, tornando-a mais difusa e indireta do que as aplicadas nas áreas produtivas (SILVA, 2012). Dentre as combinações da relação público/privado, uma das modalidades mais visíveis é a delegação da responsabilidade do financiamento estatal para entidades privadas (GENTILI, 1998), onde o Estado transfere aos

indivíduos ou às empresas a responsabilidade pelo financiamento dos serviços educacionais, reduzindo sua participação na alocação de recursos para esta área.

Para Gentili (1998), não é no financiamento que se encontram as formas mais complexas de privatização promovida pelos governos conservadores, e sim na delegação do fornecimento de funções educacionais para o setor privado. Ou seja, a privatização do fornecimento transforma o Estado num “agente ativo, com capacidade de controle e poder decisório quase discricionário e autoritário”, o que leva o governo a perder “de forma clara qualquer pretensão de tornar-se um genuíno espaço público”, e que isto revela “a face mais cínica da privatização” (GENTILI, 1998, p. 87). Com isso, alguns grupos e corporações são beneficiados e exercem o controle do campo educacional.

No trabalho docente é encontrada a grande maioria dos professores horistas, com uma qualificação menor que os demais e menor tempo dedicado às instituições, ficando estes profissionais expostos à maior vulnerabilidade e flexibilização das relações de trabalho. (Silva, 2012). No entanto, após a introdução das novas formas de trabalho trazida pela reforma, este cenário pode tomar novos rumos.

Logo após a promulgação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, as manchetes dos jornais noticiaram a demissão de mais de mil professores:

“Quase um mês após a entrada em vigor das novas regras trabalhistas, o grupo de ensino superior Estácio comunicou nesta terça-feira a demissão de 1.200 professores. A instituição possui hoje cerca de 10 mil docentes.

Novos profissionais serão recontratados para substituí-los sob o modelo trabalhista renovado. A empresa diz que lançou "um cadastro reserva de docentes para atender possíveis demandas nos próximos semestres, de acordo com as evoluções curriculares". A informação foi antecipada pelo jornal 'O Globo'.

De acordo com nota da assessoria de imprensa da companhia, ‘todos os profissionais que vierem a integrar o quadro da Estácio serão contratados pelo regime CLT, conforme é padrão no grupo’.

‘A reorganização tem como objetivo manter a sustentabilidade da instituição e foi realizada dentro dos princípios do órgão regulatório’, diz o comunicado da empresa.” (Folha de SP, 2017)

Embora a Constituição de 1988 tenha consolidado a ideia de que é preciso valorizar o magistério, sendo condição obrigatória para garantir a qualidade do ensino, o que se tem percebido é uma inversão do que havia sido idealizado, fato é que muitas das vezes o salário dos docentes tem sido usado como paramento nas últimas décadas para fundamentar a precarização do trabalho docente no ensino superior do Brasil.

Uma outra classe igualmente ou mais impactada pelas alterações da Reforma Trabalhista foi a dos sindicatos, que são entidades civis que representam os interesses profissionais, sociais e políticos de todo o tipo de trabalhadores. O sindicalismo docente é a ação coletiva de trabalhadores com maior expressão no território nacional (ROSSO, 2013). Com a não obrigatoriedade da contribuição sindical, a arrecadação destes órgãos teve queda de quase 90% apenas nos primeiros meses após a entrada da Reforma Trabalhista (Boletim do FAT, 2018).

Dentro deste contexto, a Reforma Trabalhista levanta discussões sobre a precarização no trabalho do docente de instituições de ensino superior privadas no Brasil, por meio de flexibilizações das normas trabalhistas agora vigentes, que impactam na vida profissional dos docentes, desde a forma de contratação até o modelo de remuneração, a terceirização de mão de obra e da desregulamentação da educação. Tendo em vista esse panorama, este estudo pretende responder à seguinte questão de pesquisa: a Reforma trabalhista e novas formas de trabalho flexibilizam ou precarizam a relação de trabalho docente?

Para responder à essa questão foi realizada uma pesquisa nas referências sobre a temática da flexibilização do trabalho no Brasil desde nos últimos tempos, assim como nos baseamos numa pesquisa de campo junto aos gestores, docentes e representantes dos sindicatos para identificar as principais mudanças promovidas desde a publicação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

1.1 OBJETIVO

1.1.1 Objetivo geral

Analisar as alterações provocadas pela Reforma Trabalhista no trabalho docente e nas relações de trabalho em Instituições de Ensino Superior privadas, após a promulgação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

1.1.2 Objetivos específicos

- Descrever as principais mudanças da Legislação Trabalhista após a Reforma de 2017.
- Avaliar os principais fatores que tenderiam a impulsionar a mercantilização da Educação.

- Realizar uma pesquisa de campo em IES privadas e sindicato do Professores, a fim de identificar as alterações da Reforma Trabalhista no trabalho e novas modalidades de empregos a partir da visão de gestores, docentes e Sindicato do Trabalhador professores.
- Identificar as possíveis mudanças na relação de trabalho do docente de IES privada após a Reforma Trabalhista.
- Analisar se novas modalidades de trabalho podem flexibilizar ou precarizar a relação do docente com a Instituição.
- Analisar se a *uberização* já é uma realizada no meio educacional.

1.2 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

O ensino superior privado no Brasil tem sofrido diversas reviravoltas nos últimos anos, seja por alterações na forma de condução política sobre seu papel socioeducativo, seja por mudanças de paradigmas da sociedade e do mercado de trabalho, seja pelo impacto econômico e de alterações na Legislação, ou seja, pelo grande e crescente avanço tecnológico que tem desafiado as instituições a se adaptarem e se reinventarem constantemente face a todas estas alterações que lhe são impostas.

Não fosse apenas isto, as alterações da Reforma Trabalhista, aliado a tecnologias modernas e fenômenos de economia recentes como o da “*uberização*” (Davis, 2015), causam impacto não apenas na instituição, mas também, e principalmente, na vida, na relação e no cotidiano daqueles que compõem toda sua estrutura de funcionamento: os professores e funcionários administrativos.

Este estudo visa lançar um olhar sobre os impactos causados pela recente alteração na CLT decorrente pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da perspectiva dos docentes de IES privadas e seus funcionários que atuam diretamente na gestão e aplicação destas alterações em seu corpo docente, como coordenadores, diretores e sindicalistas. Visa ainda analisar e estudar como estes profissionais têm percebido, observado e vivenciado estas alterações entre IES privadas e docentes.

Dentro deste cenário, este estudo busca ampliar a visão desta relação fragilizada entre o docente e a IES privada, analisar os dados através de metodologias aplicadas e trazer à luz resultados e colaborações sobre a sua precarização.

A pesquisa teve como foco a análise das duas Leis sancionadas pelo Congresso Nacional na gestão do Presidente Michel Temer em 2017: 13.429/2017 e 13.467/2017. Dentro deste escopo, pretende-se investigar se a reforma trouxe flexibilização ou precarização do trabalho docente (KREIN, 2018).

Dentro da análise proposta, pretende-se verificar como o trabalho docente está sendo influenciado pela modernização tecnológica. A *Uberização* profissional, processo que “consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nano empresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; pode retirar garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação” (ABÍLIO, 2017).

1.3 ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma, contendo: no primeiro capítulo, é possível encontrar a contextualização e os interesses que levam a oportunidade de pesquisa, assim como a justificativa de relevância para o tema em questão e a pergunta de pesquisa na introdução. No segundo capítulo, são abordados os referenciais teóricos em que estarão se baseando o presente estudo; no terceiro capítulo, será apresentada a metodologia qualitativa empregada; no quarto capítulo será possível encontrar a apresentação dos resultados. Por fim, serão apresentadas as considerações finais e referências, elementos importantes na concepção teórica e analítica do presente estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo pretende-se abordar o referencial teórico que será estudado nesta pesquisa. Serão apresentadas, inicialmente, as mudanças ocorridas no ensino superior no Brasil, as mudanças na Legislação Trabalhista ocorridas desde a década de 1990, seguido da abordagem da Reforma Trabalhista de 2017 e seus desdobramentos no tópico seguinte, finalizando o capítulo com uma análise da flexibilização ou precarização do trabalho docente decorrente.

2.1 MUDANÇAS NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO NO BRASIL^{zxs}

Esta seção visa apresentar uma análise das mudanças no âmbito do Ensino Superior em instituições privadas, tomando como base a influência dos programas governamentais, PROUNI e FIES no processo de mercantilização.

Faz parte desse cenário os grandes grupos internacionais e o Banco mundial, que aparece como investidor financeiro de IES Brasileiras que passaram a figurar como grandes potências do mercado educacional.

No início dos anos 90 iniciou-se no Brasil um processo que objetivava o desmantelamento do Estado, que racionalizou sua participação na economia nacional, direitos trabalhistas flexíveis, privatização de empresas públicas, a abertura da economia nacional e redução dos gastos sociais (SOARES, 2000).

Nesta mesma época, o Banco Mundial – que já realizava estudos e interferências no ensino básico e fundamental no país – passou a demonstrar interesses no Ensino Superior brasileiro, iniciando um verdadeiro processo de mercantilização do ensino e sua idealização de financiamento do ensino público em instituições privadas e sem fins lucrativos (IVASHITA, 2009).

Com isto, acontece uma substancial transferência dos serviços públicos para a esfera privada, surgindo assim um Estado Neoliberal, descompromissado com as questões públicas, ocorridas a partir da implantação do Plano Real (ANTUNES, 1999).

A Lei de Diretrizes e Bases – LDB trouxe a flexibilização da progressão de faculdades em universidades e a regulamentação de cursos de pós-graduação (*stricto sensu*) em IESs privadas (Lei nº. 9.394/96).

O aprofundamento das reformas educacionais a partir da década de 90 foi realizado sob orientação de organismos internacionais. “As políticas implementadas provocaram o crescimento exponencial das instituições de ensino privadas no país, em consonância com a ideologia neoliberal dominante, a fim de atender à demanda de um novo mercado, num mundo globalizado, baseado nos ideais da sociedade do conhecimento” (NASCIMENTO, 2018, p. 3).

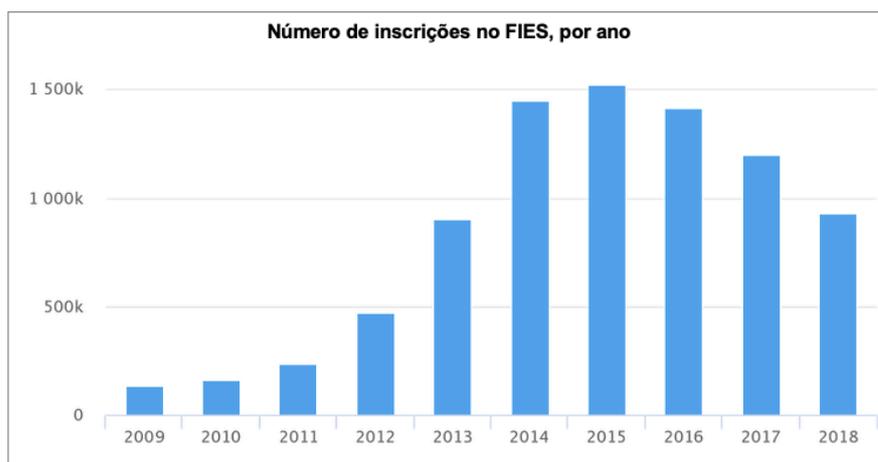


Figura 1. Número de inscrições no FIES (Fonte: INEP, Censo de 2009-2018. Elaborada pelo autor)

Em 1999, o Governo Federal criou o Fundo de Investimento Estudantil (FIES), como forma de financiamento a longo prazo de mensalidades em instituições de ensino superior, uma política pública que permitiu aos alunos acesso às universidades privadas do país, onde o discente poderia estudar todo o período acadêmico com um valor mínimo simbólico, iniciando seu pagamento real apenas após a conclusão de seu curso. Como destaca MOURA (2014):

“Desde o seu surgimento em 1999 o Fies vem sofrendo várias mudanças, que até então se mostravam bastante tímidas ou sem muitos impactos até a última ocorrida em janeiro de 2010, com a aprovação da Lei 12.202/10, a qual teve como finalidade alterar as regras do financiamento possibilitando uma ampliação do acesso dos estudantes de baixa renda as instituições de ensino privadas.” (MOURA, 2014)

Uma destas mudanças foi a alteração da regra para o financiamento de 100% da mensalidade, incluindo os encargos educacionais que eram cobrados dos alunos, permitindo assim o ingresso nas universidades sem o desembolso de nenhum custo durante todo o período de estudo. A figura 1 mostra o avanço em contratos firmados com os alunos no período entre 2009 – antes desta alteração – e 2018, que passou de “aproximadamente 182 mil contratos em utilização (estoque), em 2009, para 1,9 milhão em 2015, um acréscimo médio de 280 mil matrículas por ano” (SAE, 2017, p. 4, *apud* Nascimento, 2018, p. 5) e principalmente a partir de 2012, “quando o fluxo de novos contratos cresceu consideravelmente, chegando a 733 mil novos contratos em 2014”. (SAE, 2017, p. 4, *apud* Nascimento, 2018, p. 5). No ano de 2015 o governo realizou mudanças significativas nas regras de concessão do FIES, dificultando o acesso ao benefício para os alunos e gerando uma redução significativa na quantidade de contrato e financiamentos realizados em 2016, como pode ser percebido na figura 1 (FNDE, 2015).

Seguindo com sua política pública para o acesso ao ensino superior privado, o Governo Federal criou, em 2005, o programa PROUNI (Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005), que oferta aos alunos bolsas de estudos integrais ou parciais em IES privadas. Nesta modalidade, os pagamentos das mensalidades para as instituições privadas são realizados por meio de contrapartidas: isenções em uma série de impostos federais e outros incentivos fiscais. Os números do PROUNI podem ser vistos na figura 2.



Figura 2. Quantidade de bolsas PROUNI ocupadas (Fonte: COSTA, 2014)

Outro fator que possibilitou o crescimento e facilidade de acesso aos cursos de ensino superior em instituições privadas foi o Ensino a Distância, que permitiu que alunos de cidades distantes pudessem assistir as aulas de qualquer lugar. Esta modalidade foi responsável por um crescimento de 55% no número de alunos matriculados já em seu primeiro ano, entre 2009 e 2010, conforme demonstrado na Figura 3. O Ensino a Distância teve uma mudança recente, no ano de 2017, com a publicação do Marco Regulatório (Portaria Normativa Nº 11, que regulamenta o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017), que flexibilizou ainda mais esta modalidade.

Com todo esse crescimento e financiamento público em universidades privadas, os investimentos e aportes de capital estrangeiros em instituições privadas foram muito alavancadas, criando verdadeiros gigantes no mercado de ensino (Figura 4). Entre 2010 e 2015, o IFC (*International Finance Corporation*), corporação controlada pelo Banco Mundial, formou uma parceria com a SER Educacional em três investimentos, totalizando um montante de quase US\$ 55 milhões, que possibilitou o aumento seu número de campi, novas aquisições, modernização e, principalmente, criação de sua plataforma de ensino a distância – EaD (IFC, 2017).

Abertura de parcerias público-privadas, programas de investimento e financiamento estudantil, aliados a uma onda de internacionalização do ensino superior, promoveram uma mercadorização da educação superior por meio de empréstimos subsidiados ao setor privado, onerando o orçamento público da União, comprometendo a qualidade do ensino (SALVÁ, 2019).

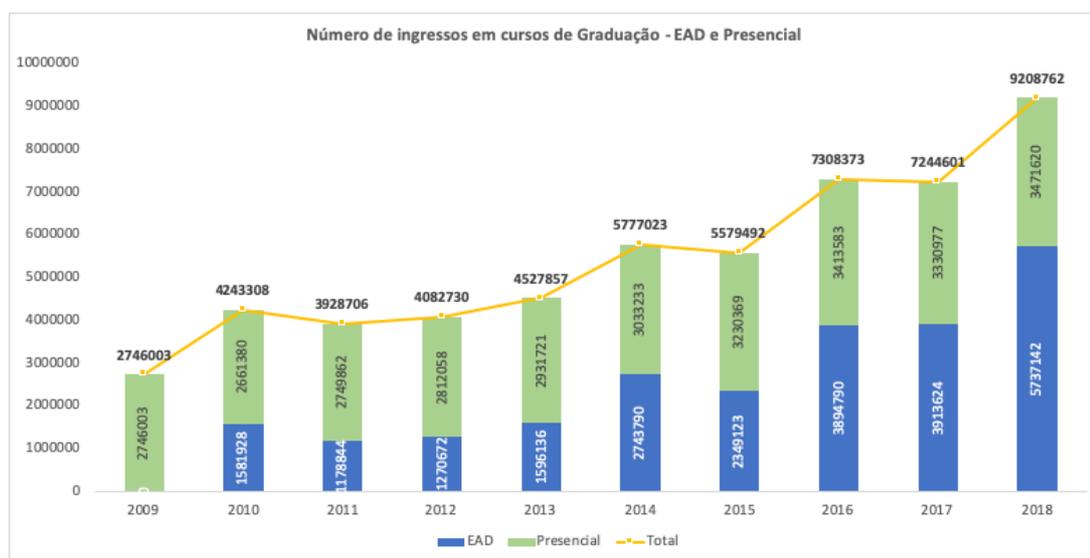


Figura 3. Ingressos em cursos EaD e Presencial (Fonte: INEP, Censo de 2009-2018. Elaborada pelo autor)

Outras instituições que integram este grupo de “gigantes do ensino” privadas também receberam fortes investimentos do Banco Mundial neste período, como a Anima e a Estácio, que receberam US\$ 56,94 e US\$ 62,67 milhões, respectivamente (WORLD BANK, 2017). O gigante grupo Anhanguera-Kroton também recebeu investimento neste período, e o resultado destes movimentos levantou alguns questionamentos sobre o papel do Banco Mundial no ensino superior e suas influências na macroeconomia do país (ALTMANN, 2002). O IFC incentivou e auxiliou estes grupos a realizar a abertura de seu capital (IPO, *Inicial Public Offering*) na Bolsa de Valores, tornando o ensino superior um produto meramente mercadológico e alvo de investidores, assim como carne ou frango (IFC, 2017).

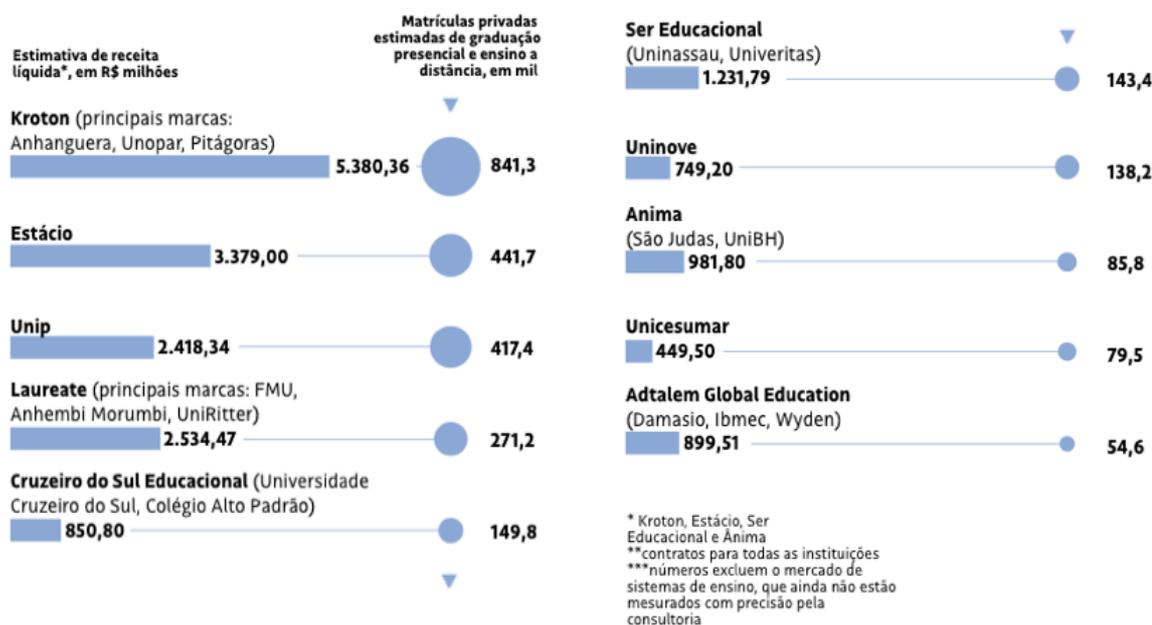


Figura 4. Ranking das 10 maiores empresas de ensino superior no país, em 2017. (Fonte: Infográfico UOL, 2017; Consultoria Hoper Educação)

Com a entrada de capital internacional no cenário da educação superior no país e com o financiamento estudantil provido pelo Governo Federal, a quantidade de IES privadas cresceu de forma acelerada. O percentual de instituições cresceu 132% entre os anos de 1999 e 2010, enquanto o número de IES públicas cresceu apenas 44,8% no mesmo período (Fávero, 2012).

Organização	Pública	Privada	Subtotal
Universidades	107	92	199
Centros Universitários	13	217	230
Faculdade	139	1.929	2.068
IF e Cefet	40	*	40
Total	299	2.238	2.537

* Não se aplica

Tabela 1. IES por categoria administrativa (Fonte: INEP, Censo de 2018. Elaborada pelo autor)

Recentemente, em 2018, o Censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP) apontou que 88,2% das instituições de ensino superior no Brasil são privadas, onde cerca de 75% do total de alunos estão matriculados, em sua grande maioria alunos que estudam e trabalham.

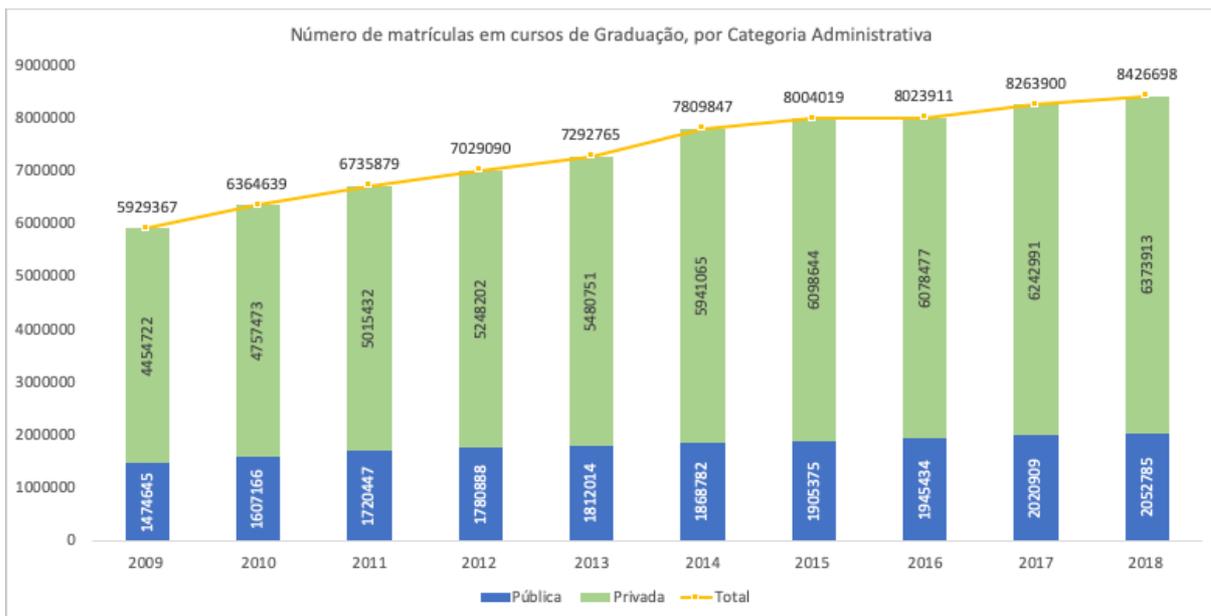


Figura 5. Matrículas em IES por categoria administrativa (Fonte: INEP, Censo de 2009-2018. Elaborada pelo autor)

Este censo do INEP mostra que existiam, no ano de 2018, apenas 299 IES públicas e um total de 2.238 privadas. A grande concentração de organização de IESs privadas é do tipo faculdade, com 93% das instituições (tabela 1). Já nas universidades, há uma superioridade sutil das instituições públicas, que conta com 53,8% das IES, enquanto as universidades privadas somam apenas 46,2%. A figura 5 mostra a distribuição das IES públicas por categoria administrativa.

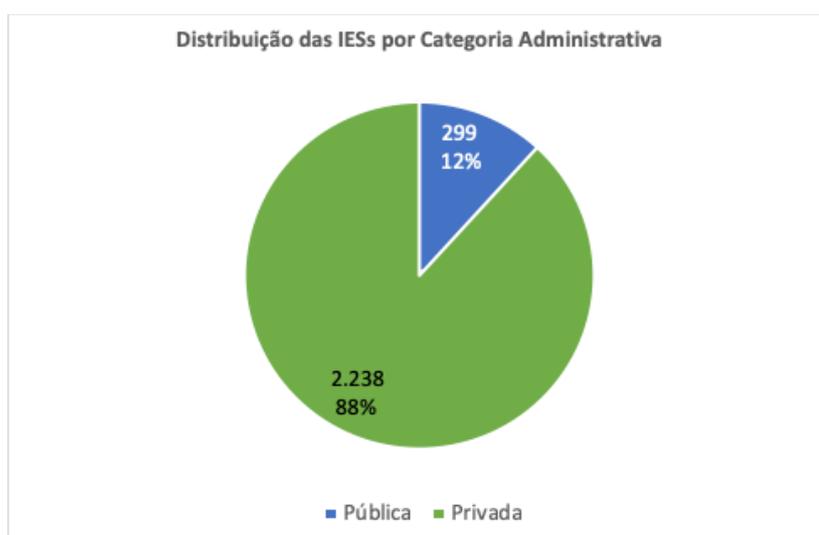


Figura 6. Distribuição das IES por categoria administrativa (Fonte: INEP, Censo de 2018. Elaborada pelo autor)

Nas últimas décadas aconteceu uma inversão entre os números em torno das IES públicas e privadas. Esta inversão evidencia uma verdadeira mercantilização da educação no Brasil, transformando o setor em uma estratégia de mercado para acumulação e reprodução de riquezas, gerando problemas pelo afastamento do aspecto social, como a perda de caráter público, gratuito, universal e laico da educação (BOSI, 2007; MAUÉS, 2010; SIQUEIRA, 2009), conforme pode ser evidenciado na figura 7, que mostra dados do censo do INEP do período recente, entre 2009 e 2018.

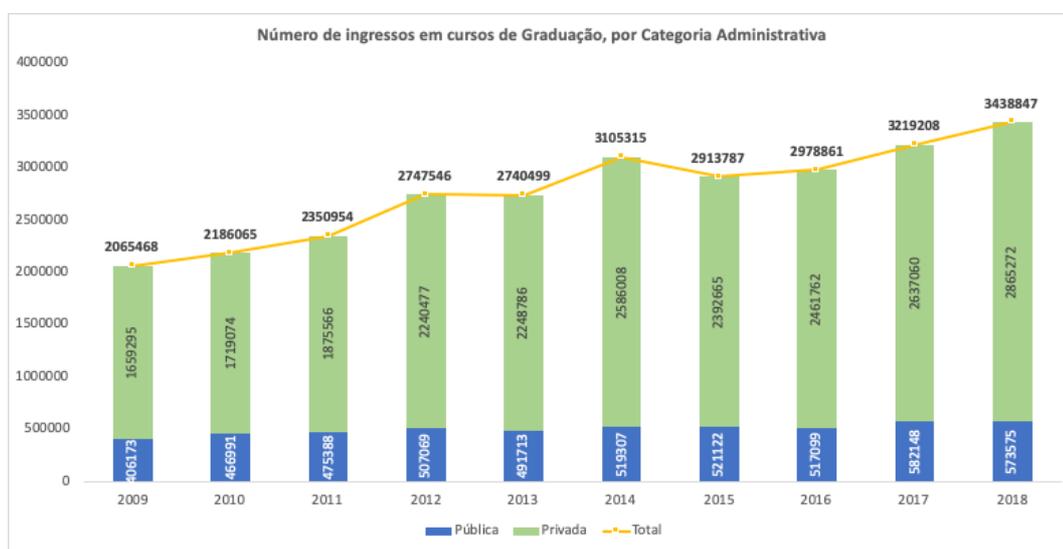


Figura 7. Número de Ingressos em Cursos de Graduação, por Categoria Administrativa (Fonte: INEP, Censo 2009-2018, elaborado pelo autor)

Com recursos de capital externo para investimentos em plataformas de ensino a distância e todos os recursos tecnológicos que a modalidade requer, alinhado ao afrouxamento das regulações do MEC ao longo dos anos, as IES privadas, principalmente os grandes grupos, mudaram o cenário do ensino superior com o incremento do EaD, criando uma intensa mercantilização do ensino (WORLD BANK, 2017).

Neste contexto, a internacionalização do ensino superior no Brasil passou a ter um grande enfoque de mercado, porém minimamente acadêmico, transformando as IES em fábricas de profissionais com conhecimentos práticos ao mercado: “estudante é consumidor, os saberes são mercadorias e o professor um assalariado que ensina” (MOLLIS, 2006, p. 87, apud Macedo et al, 2017, p. 860).

2.2 A REFORMA TRABALHISTA DE 1990 A 2017

A discussão em torno da reforma trabalhista no Brasil não é recente. Ela vem sendo discutida há muito tempo, pelo menos desde o início da década de 1990. Na década anterior, o foco da discussão girava em torno da reforma sindical, que trouxe um sindicalismo fortalecido com a regulamentação da negociação coletiva, pois a Constituição de 1988 manteve uma flexibilização da legislação trabalhista, permitindo, por exemplo, que os sindicatos pudessem negociar reduções de salário e jornadas de trabalho (KREIN, 2018).

Nesta década, o Brasil optou por se inserir no processo neoliberalista de globalização, ganhando mais expressão com a agenda de flexibilização das relações de trabalho (KREIN, 2013, p.81). Segundo Krein (2013, p.81), o argumento para este movimento era:

“A necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade, pois se fazia necessário ajustar a regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas.” (KREIN, 2013)

Havia diferentes premissas em relação ao cenário econômico, mas ambas correntes concordavam que esta alteração na legislação “leva a comportamentos individuais oportunistas que prejudicam a dinâmica econômica e defendem uma redução da regulação pública e da flexibilidade do mercado de trabalho” (KREIN, 2013). O governo de FHC, mesmo sem conseguir aprovar uma reforma geral, incluiu algumas medidas específicas que afetaram sobremaneira a relação de emprego, tais como:

“o avanço de formas de contratação atípica (contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário),

a flexibilização da jornada (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos),

a remuneração variável (o fim da política salarial, o fim dos mecanismos de indexação do salário mínimo, a introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultado e liberação do salário utilidade) e

a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos (mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia).” (KREIN, 2013)

Ainda assim, alguns tópicos importantes não prosperaram neste movimento: “a liberalização da terceirização, a prevalência do negociado sobre a legislação e a reforma no sistema de organização sindical” (KREIN, 2013), mesmo assim, estas novas medidas

impactaram numa modificação considerável na relação de emprego, “sem que houvesse uma desestruturação formal do arcabouço legal e institucional existente no país” (KREIN, 2013).

Os principais pontos que a flexibilização dos anos 90 trouxeram foram elencados por Krein (2001, p.181-182) nas tabelas 2, 3 e 4 a seguir, que abordam a alocação do trabalho, o tempo de trabalho e a remuneração, respectivamente:

tema	iniciativa
Trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/98)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A essência está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados; ▪ Muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais; ▪ Cria o banco de horas.
Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ela é ratificada e 10 meses depois foi denunciada pelo governo brasileiro ▪ Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada ▪ Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na legislação e na Convenção Coletiva
Trabalho em tempo parcial (MP 1709/98)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada de até 25 horas semanais ▪ O salário e os demais direitos trabalhistas serão em conformidade com a duração da jornada trabalhada ▪ Não prevê a participação do sindicato na negociação
Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1726/98)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociado entre as partes ▪ O trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão, tem direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário.
Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário; generalizando a possibilidade de utilização do contrato de trabalho precário
Setor público: demissão (lei nº 9.801/99 e lei complementar nº 96/99)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal. ▪ Regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal

Tabela 2. Fonte: (Krein, 2001, p.181), Flexibilização da alocação do trabalho. Elaborada pelo autor

tema	iniciativa
Banco de Horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/98)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço (anualização da jornada) ▪ Amplia para um ano, o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva
Liberação do Trabalho aos Domingos (MP 1.878-64/99) Obs. Mesma MP da PLR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autorizada, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva

Tabela 3. Fonte: (Krein, 2001, p.181), Flexibilização do tempo de trabalho. Elaborada pelo autor

tema	Iniciativa
PLR – Participação nos Lucros e Resultados (MP 1029/94)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilita o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação ▪ determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário ▪ introduz a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada ▪ define uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PLR ▪ Focaliza a negociação na empresa ▪ Abre a possibilidade da remuneração variável ▪ Retira o foco da mobilização por salário real/produzividade ▪ Introduce os temas da agenda da empresa na negociação ▪ É uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários
Política Salarial (Plano Real) (MP nº 1053/94)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elimina a política de reajuste salarial, através do Estado ▪ Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários ▪ Procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.
Salário Mínimo: sem índice de reajuste (MP1906/97)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acaba com um índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo ▪ O seu valor será definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional salário mínimo regional/estadual (1999)

Tabela 4. Fonte: (Krein, 2001, p.182), Flexibilização da remuneração. Elaborada pelo autor

Apesar de toda a movimentação existente em torno da flexibilização do trabalho ocorrido nas décadas de 1990 e 2000, nunca houve de fato uma reforma trabalhista ou sindical de forma geral, além destas alterações específicas na legislação, mas que, ainda assim, trouxeram alguma precarização do trabalho, conforme explicado por Balter e Krein (2013):

“A experiência dos anos 1990 e 2000 mostrou que os temas relevantes da discussão sobre regulação do trabalho são muito afetados pela maneira como evoluíram a produção, os preços, o emprego e os salários. As transformações na organização da produção, com sua internacionalização nos anos 1990, colocam problemas novos para a regulação pública do trabalho ao apontar para uma ampliação, como mencionado, da flexibilidade funcional e quantitativa. Nas condições políticas e de mercado de trabalho em que essas transformações ocorreram, na década 1990, a flexibilização foi sinônimo de precarização do trabalho, resultando em simples ampliação da liberdade de ação da empresa em um contexto desfavorável aos trabalhadores.” (BALTER e KREIN, 2013)

Em 2015, a Câmara do Deputados aprovou o Projeto de Lei 4330 de 2004, que passou a ser tramitado no Senado Federal como PLC 30/2015. Este projeto foi aprovado para regulamentar a terceirização, mas foi engavetada por que a Reforma Trabalhista de 2017 realizou a liberação máxima da terceirização.

O Senado Federal, no dia 11 de julho de 2017, aprovou o texto da Reforma Trabalhista, que foi sancionada pelo presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, como Lei nº 13.467/2017. Esta reforma trouxe uma série de alterações na CLT, a Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de modernizar a legislação trabalhista, contribuir para a geração de empregos e melhorar as relações de trabalho. O texto da reforma trazia consigo uma nova redação para tratar de assuntos como jornada de trabalho, férias e muitos outros. Para Krein (2018):

“(…) não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal, que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.” (KREIN, 2018)

Muitos pesquisadores concordam que o resultado foi um desmonte de direitos que foram modificados, dentre estas modificações estão (KREIN, 2018):

- Formas de contratação e facilidades para despedir;
- Jornada de trabalho;
- Remuneração da jornada;
- Saúde e segurança no trabalho.

Krein (2018) ainda relaciona as modificações que debilitaram as instituições públicas:

- Alterações na regulamentação da representação dos interesses coletivos dos trabalhadores e da negociação coletiva;
- Limitações de acesso à Justiça do Trabalho;
- Engessamento de sistema de fiscalização de fraude.

Krein (2018) relacionou também as alterações da jornada de trabalho e remuneração:

- A ampliação da liberdade do empregador manejar o tempo de trabalho necessário;
- A redução de custos com o não pagamento de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas não está necessariamente produzindo;
- A possibilidade de ocorrer a redução salarial por meio da negociação coletiva ou ainda por negociação individual, caso o trabalhador tenha uma remuneração superior a dois tetos previdenciários;
- O estímulo à adoção da remuneração variável, especialmente com o programa de Participação nos Lucros e Resultados;
- A possibilidade da empresa pagar não como salário, mas remunerando o trabalhador com bens, bônus e serviços;
- O pagamento pode ser feito por desempenho individual ou por produtividade;
- As gorjetas podem ser apropriadas pela empresa, que define a sua distribuição;
- A não consideração de gratificações, auxílio alimentação, abonos, diárias de viagens etc. como parcela salarial, comprometendo os fundos de financiamento das políticas públicas, especialmente a seguridade e os direitos vinculados aos salários.

Outra possibilidade trazida pela reforma foi a de o salário poder ser variável de acordo com o resultado da empresa, da classe ou do próprio empregado, “o que desconstrói uma perspectiva de garantir mínima segurança à remuneração do trabalhador, pois o risco do negócio deixa de ser somente da empresa” (Krein, 2018), “a lógica da reforma é reduzir os custos do trabalho, rebaixando os salários e os direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para agravar ainda mais a desigual distribuição da riqueza entre capital e trabalho” (GALVÃO, et al., 2017, p44 *apud* Krein, 2018, p. 90).

Todas essas mudanças são contestadas pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), que apresentou denúncia a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A organização sustenta que os trabalhadores não foram consultados. A principal queixa da organização é em relação aos acordos assinados posteriormente às negociações coletivas entre empregados, empregadores e sindicatos, que podem sobrepor a legislação trabalhista (UOL, 2019).

Além de denúncias na OIT, a reforma trabalhista também está sendo questionada no Supremo Tribunal Federal por violar a Constituição. Entre os pontos questionados por ADIs (Ações Diretas de Inconstitucionalidade) estão a contribuição sindical, índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas, indenização por dano moral, jornada de trabalho de 12 por 36 horas, justiça gratuita, depósito recursal, trabalho intermitente entre outros (GAZETA,

2019). A apenas 2 meses da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o Superior Tribunal Federal (STF) já havia recebido 10 ações de ADI para análise (Jornal do Comércio, 2018):

AÇÕES CONTRA A REFORMA		
Autor	Número	Trecho questionado
1.Procuradoria-Geral da República	ADI 5.766	Pagamento de custas
2.Confederação dos trabalhadores em transporte aquaviário	ADI 5.794	Contribuição sindical
3.Confederação dos trabalhadores de segurança privada	ADI 5.806	Trabalho intermitente
4.Central das entidades de servidores públicos	ADI 5.810	Contribuição sindical
5.Confederação dos trabalhadores de logística	ADI 5.811	Contribuição sindical
6.Federação dos trabalhadores de postos	ADI 5.813	Contribuição sindical
7.Federação dos trabalhadores em empresas de telecomunicações	ADI 5.815	Contribuição sindical
8.Federação dos trabalhadores de postos	ADI 5.826	Trabalho intermitente
9.Federação dos trabalhadores em empresas de telecomunicações	ADI 5.829	Trabalho intermitente
10.Confederação dos trabalhadores em comunicações e publicidade	ADI 5.850	Contribuição sindical

Tabela 5. Fonte: *Jornal do Comércio* (2018). Reforma Trabalhista já é questionada em dez processos no STF

Os principais assuntos das mudanças da Reforma Trabalhista estão dispostos na tabela abaixo, com uma comparação da regra como era antes da reforma e como passou a ser após a sua promulgação:

Assunto	Regra Anterior	Regra Nova
Falta de Registro de Empregado	A empresa com empregado não registrado ficará sujeita a multa de valor igual a R\$ 402,53, por empregado não registrado. Em cada reincidência, a multa será acrescida de igual valor.	O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Nota: Quando se tratar de Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte o valor da multa será de R\$ 800,00.
Tempo de Deslocamento	O tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando a localidade seja de difícil acesso ou não servida de transporte público, e o empregador fornecer o transporte, é computado como jornada de trabalho.	O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho.
Jornada de trabalho em Tempo Parcial	O trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não excede a 25 horas semanais. O abono pecuniário de férias e a prestação de horas extras não se aplicam aos empregados que trabalham nesse regime.	O trabalho em regime de tempo parcial será aquele cuja duração não poderá exceder a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais, pagas com acréscimo de 50%. É permitido converter 1/3 das férias em abono pecuniário.
Horas Extras (Negociação)	A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.	A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
Banco de Horas	O banco de horas somente poderá ser realizado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho e deve ser elaborado de tal forma que a compensação das horas seja realizada no período máximo de 1 ano, sem ultrapassar o limite máximo de 10 horas diárias.	O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Excluídos do Controle de Horário	Estão fora do regime do controle de horário, não tendo portanto que assinalar o começo e término da jornada de trabalho, bem como seus intervalos, aqueles que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão.	Os empregados em regime de tele-trabalho passaram a estar fora do regime de controle de horário.
Jornada de Trabalho 12 horas x 36 horas	Não existia previsão	É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
Acordo de Compensação	Não existia previsão	A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
Tele-trabalho (Home Office)	Não havia previsão na legislação para essa modalidade de trabalho	Considera-se tele-trabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. A modalidade de tele-trabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como os gastos com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.
Intervalo Intrajornada	Quando o intervalo para repouso e alimentação, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
Férias Individuais	A concessão das férias deve ser realizada em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o respectivo direito. Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.	Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.
Proteção à Maternidade	A mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade. Sem previsão de acordo entre as partes	Os horários dos descansos especiais deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
Lavagem do Uniforme	Não existia previsão	Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.
Prazo de Pagamento da Rescisão de Contrato de Trabalho	O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) ao 1º dia útil imediato ao término do contrato; b) ao 10º dia, contado da data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso-prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.	A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 dias contados a partir do término do contrato.
Motivos para Justa Causa	Não existia previsão	Passa a ser motivo de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Rescisão do Contrato de Trabalho	Não existia previsão	<p>O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que o aviso-prévio indenizado e a indenização sobre o saldo do FGTS (40%) serão devidos por metade e as demais verbas trabalhistas na integralidade;</p> <p>A extinção do contrato de trabalho por acordo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada até 80% do valor dos depósitos, contudo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p>
Contribuição Sindical	A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. Esta é uma contribuição de caráter obrigatório.	O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. A contribuição passa a ser facultativa.
O que pode ser negociado em Acordo Coletivo e Convenção Coletiva	Não existia previsão	<p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho (empregador e empregados) têm prevalência sobre a lei, prevalecendo sobre os seguintes pontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; • banco de horas anual; • intervalo intrajornada; • adesão ao Programa Seguro-Emprego; • plano de cargos, salários e funções; • regulamento empresarial; • representante dos trabalhadores no local de trabalho; • tele-trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; • remuneração por produtividade; • modalidade de registro de jornada de trabalho; • troca do dia de feriado; • enquadramento do grau de insalubridade;
O que Não pode ser negociado em Acordo Coletivo e Convenção Coletiva	Não existia previsão	<p>Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • normas de identificação profissional, inclusive as anotações na carteira de trabalho; • seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; • valores dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS; • salário-mínimo; • valor nominal do 13º salário; • remuneração do trabalho noturno; • proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; • salário-família; • repouso semanal remunerado; • remuneração do serviço extraordinário; • número de dias de férias devidas ao empregado; • gozo de férias; • licença-maternidade e paternidade; • proteção do mercado de trabalho da mulher; • aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço; • normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; • adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; • aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; • proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; • igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; • direito de greve.

Prevalência dos Acordos Coletivos sobre as Convenções Coletivas	As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.	As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
---	--	---

Tabela 6. Fonte: COAD, 2017. Quadro comparativo com algumas mudanças propostas pela Reforma Trabalhista

A comparação das regras anteriores com as regras atuais da Reforma Trabalhista destaca, dentre muitos pontos, a desobrigação da contribuição sindical, que trataremos a seguir como um dos desdobramentos da reforma trabalhista.

2.3 FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIIDADE DO TRABALHO DO DOCENTE?

A busca crescente por mercado mais produtivo leva a estratégia de flexibilização, cujo objetivo é a racionalização do capital, deslocando-o para onde há melhor condição de mercado, fundamentando as novas relações de trabalho (LARANJEIRA, 1999).

O termo “precário” é descrito da seguinte forma no dicionário: “que não é definitivo, que é provisório” ou “que é ruim, insuficiente, inadequado” (Maria Tereza Camargo Biderman, 1992, p. 740); também é descrito como algo em péssimas condições, o que não alcança seu propósito (FERNANDES, 2010).

Podemos destacar as mudanças anteriores a reforma de 2017 e atribuições ocorridas na carreira de docente (MANCEBO et al., 2006):

- Precarização do trabalho docente, contratação de professores temporários;
- Intensificação do regime de trabalho, donde decorrem aumento do sofrimento subjetivo, neutralização da mobilização coletiva e aprofundamento do individualismo competitivo;
- Flexibilização do trabalho, em cujo nome novas atribuições são atribuídas para os docentes, como relatórios, pareceres e captação de recursos para trabalhos;
- Submissão a rigorosos e múltiplos sistemas de avaliação onde a eficiência do professor e sua produtividade.
- O ensino e a neoprofissionalização do sistema de educação superior.

- A produção do conhecimento e a ênfase na produção de conhecimento economicamente útil, isto é, comercializável.

a) O Enfraquecimento Sindical

Os sindicatos são entidades civis que representam os interesses profissionais, sociais e políticos dos trabalhadores, de forma coletiva ou individual. Eles podem ter uma base municipal, regional ou estadual, tem participação nos processos judiciais e também ajudam a resolver os conflitos de interesses entre empresas e trabalhadores (SOUZA, 2017).

O sindicalismo docente é a ação coletiva de trabalhadores com maior expressão no território nacional (ROSSO, 2013), os professores da rede pública de ensino são parcela significativa desse contingente.

O Sinpro –Rio cuja denominação oficial é Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro e Região, nasceu do magistério público e do Privado e em época de muita luta pelos Direitos Trabalhistas. Fundado em 1931 por Anísio Teixeira foi considerado um avanço para a educação brasileira.

Atualmente ainda é considerado como um sindicato atuante, e responsável por diversos acordos e direitos previsto na Convenção coletiva dos professores. Participou ativamente da CPI da Educação superior privada, da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj) em 2013, onde foram investigadas diversas denúncias do ensino superior no Rio de Janeiro.

EDUCAÇÃO SUPERIOR

Sinpro-Rio e a luta dos professores do Grupo Galileo

Sinpro-Rio mantém a luta contra a mercantilização e precarização da Educação apesar da omissão do MEC

Figura 8. Arrecadação da Contribuição Sindical - Por Categoria (Fonte: Boletim de Informações Financeiras do FAT, 2018)

Em que pese o histórico de atuação do Sinpro-RJ, o sindicalismo no Brasil também foi impactado pela Reforma Trabalhista, sendo suas principais mudanças (SOUZA, 2017):

- Contribuição sindical: antes obrigatória e equivalente a um dia de salário do trabalhador, agora é opcional. Esta alteração causou uma perda de 88% da arrecadação nos primeiros 6 meses após a Reforma, causando o enfraquecimento de diversas entidades, ou até a sua extinção.
- Representação: nas empresas com mais de 200 empregados deverá ser criada uma Comissão de Representação do Empregados, que pode ser composta por empregados que não precisam ser sindicalizados.
- Negociação: acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação, permitindo a empresas e sindicatos negociarem termos diferentes do que está previsto em lei.

A tabela 7 apresenta dados do Boletim do FAT (2018), de acordo com o estudo:

“(…) a arrecadação das Contribuições Sindicais Urbana e Rural, por categoria. No quinto bimestre de 2018 foi arrecadado à título de contribuição sindical o montante de R\$ 18,1 milhões, decréscimo de 83,1% em relação ao mesmo bimestre do exercício anterior, quando registrou R\$ 107,2 milhões, haja vista a retirada da obrigatoriedade do recolhimento do referido tributo. A arrecadação do exercício, até o mês de outubro, alcançou R\$ 547,4 milhões, valor este 86,3% inferior ao registrado no mesmo período do exercício anterior, quando registrou R\$ 4.007,5 milhões. No período, 45,8% do valor da contribuição sindical foi proveniente de empregadores, 0,62% do Governo, e 37,1% dos empregados; e, do valor arrecadado, a contribuição urbana totalizou R\$ 492,8 milhões (90,0%) e a rural R\$ 54,6 milhões”. (Boletim do FAT, 2018)

Posição de 31/10/2018

DESCRIÇÃO	2017	2018		Var. % Jul-Ago 2018/2017	
	Set-Out	Set	Out		Set-Out
URBANA	82.454.481,43	4.492.390,51	6.287.882,87	10.780.273,38	-86,93%
PATRONAL	12.698.492,63	1.590.142,97	1.648.544,83	3.238.687,80	-74,50%
GOVERNO	1.828.245,03	19.200,01	139.871,66	159.071,67	-91,30%
EMPREGADOS	59.915.669,59	2.188.317,36	3.692.070,63	5.880.387,99	-90,19%
AUTONOMOS	5.493.335,70	493.015,18	661.345,10	1.154.360,28	-78,99%
PROFISSIONAIS LIBERAIS	2.518.738,48	201.714,99	146.050,65	347.765,64	-86,19%
RURAL (*)	24.731.725,95	4.365.783,25	2.992.010,60	7.357.793,85	-70,25%
CNA-PATRONAL	19.409.251,55	283,95	2.078.369,75	2.078.653,70	-89,29%
CONTAG-TRABALHADORES	5.322.474,40	4.365.499,30	913.640,85	5.279.140,15	-0,81%
TOTAL	107.186.207,38	8.858.173,76	9.279.893,47	18.138.067,23	-83,08%
PATRONAL	32.107.744,18	1.590.426,92	3.726.914,58	5.317.341,50	-83,44%
GOVERNO	1.828.245,03	19.200,01	139.871,66	159.071,67	-91,30%
EMPREGADOS	73.250.218,17	7.248.546,83	5.413.107,23	12.661.654,06	-82,71%

Fonte: CAIXA e CGFAT

(*) Valores projetados pela CGFAT com base nos registros de receitas contabilizadas no SIAFI.

Obs.: Valores apurados pelo regime de competência a serem repassados às entidades beneficiárias.

Tabela 7. Arrecadação da Contribuição Sindical - Por Categoria (Fonte: Boletim de Informações Financeiras do FAT, 2018)

b) Modernização Contratual e suas Distorções

O mercado de trabalho docente se reestruturou de forma radical nestas últimas décadas. A flexibilização dos regimes e contratos de trabalho se impôs nas IES privadas e públicas. Nestas, a criação da figura do professor substituto com contrato temporário é um exemplo, naquelas é o contrato precário, sem carteira assinada, renovado ano a ano. Essa realidade se impôs mediante a perda de força do movimento sindical e o grande contingente de mão-de-obra excedente (SILVA, 2012).

Com a reforma de 2017, os empregadores têm disponível um conjunto de contratações novas, desde a introdução do Contrato Intermitente a contratação do profissional autônomo, conforme será abordado a seguir.

c) Contrato de Trabalho Intermitente

Há quem diga que o ponto mais cruel da Reforma Trabalhista é o trabalho intermitente, pois trabalhador é remunerado pela quantidade de horas produzidas, sendo que direitos como férias, décimo terceiro, e Fundo de Garantia, são pagos pela metade, não sendo possível o recebimento do seguro desemprego mesmo com dispensa sem justa causa. Caso o trabalhador receba menos de um salário mínimo, deve fazer o complemento dos valores recolhidos à Previdência Social. Esse tipo de contratação foi inspirado nas legislações europeias e no modelo norte-americano, no Brasil, entende-se o conceito do Contrato intermitente, segundo o art.443 § 3 da CLT:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

Conforme destaca Zero (2019), “65% dos trabalhadores com contrato de ‘zero hora’ têm trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais” e “ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores”.



Figura 9. Charge simbolizando contrato intermitente (Fonte: SINPRONORTE 2017 b7)

Tanto Doutrinadores como a Jurisprudência vêm considerando a inconstitucionalidade deste contrato, desde a inexistência de Jornada de Trabalho a violação do mínimo salarial, direitos garantidos na Constituição Federal.

d) Contrato de Trabalho Autônomo

Esta modalidade apresenta o trabalhador que exerce sua atividade profissional por conta própria, assumindo seus próprios riscos. A escolha de como e onde vai exercer a atividade fica a critério do Trabalhador. No entanto, a reforma trouxe a figura do autônomo exclusivo, onde pode ocorrer um disfarce, legalizando a contratação do trabalhador como pessoa jurídica, neste caso substituindo o contrato assalariado pelo contrato Comercial. A Reforma Trabalhista introduziu a seguinte possibilidade:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017)

e) Terceirização da Atividade fim

A terceirização é uma forma de organização de trabalho, em que uma empresa pode contratar outra empresa e incumbir esta de tarefas específicas, sem qualquer vínculo empregatício entre a empresa que contratou e os funcionários da empresa que está executando

as atividades. Neste caso, os trabalhadores da empresa terceirizada não podem ter qualquer tipo de controle ou subordinação da empresa que a contratou.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a regulamentação e possibilidade de se terceirizar tanto a atividade-fim como a atividade-meio.

“Atividade-fim é aquela que identifica o principal objetivo de uma organização. Por exemplo, numa escola, a atividade-fim é ensinar. Isto é, os professores são os profissionais que exercem a principal função da instituição. Pela regra atual, esse tipo de atividade não pode ser delegado a terceiros, ou seja, o corpo docente precisa ser contratado pela escola.

Atividade-meio é aquela que não é relacionada ao objetivo final da empresa. Tomando novamente o exemplo de uma escola: a faxina e a merenda são muito importantes para o funcionamento da instituição, no entanto, não consistem nas funções primordiais da unidade. Hoje, os funcionários que exercem atividades-meio podem ser – e em muitas redes já são – contratados por empresas prestadoras de serviço.” (BERNARDO e SEMIS, 2018)

Dentro do ambiente acadêmico, a terceirização pode significar a extinção da possibilidade de integração entre os docentes e seus alunos.

A terceirização já foi pauta de discussão no ensino em 2013, quando a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino — Conte lançou uma Campanha de Valorização dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação. Na época, as centrais sindicais estavam mobilizadas no combate generalizado à terceirização.

Segundo (SINPRONORTE 2017 A) o que mudou em cinco anos é que a Lei 13.429/2017, originária do ainda mais antigo PL 4.302/1998 do que propunha o PL 4.330, é a liberação da terceirização em todas as atividades econômicas, substituiu o contrato de trabalho por prazo indeterminado pelo temporário com duração de até nove meses a cada ano. A lei também põe fim às categorias profissionais, substituindo-as por terceirizados sem representação sindical específica.

f) Tele-Trabalho

Dentre os desdobramentos da Reforma Trabalhista, destaca-se o trabalho em domicílio que “ressurge como estratégia do capital para flexibilizar o uso da força de trabalho” (SILVA, 1997, p. 276, *apud* VELOSO & MILL, 2017, p. 2). O tele-trabalho pode ser definido como um modelo de prestação de serviços à distância, descentrado, externado e flexível, que se beneficia do uso de instrumentos da telemática. (VELOSO e MILL, 2017).

Importante esclarecer que “todo trabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado tele-trabalho” (ROCHA e MUNIZ, 2013, p. 103 *apud* Ferreira e Oliveira, 2018, p. 94).

Outro aspecto importante é que o trabalho em domicílio é um trabalho a distância com ou sem o uso de tecnologia. A Reforma Trabalhista trouxe o seguinte conceito para o Tele-trabalho:

“Art. 75-B. Considera-se tele-trabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017)

O tele-trabalho está presente no ensino a distância, que atualmente vem ganhando espaço no campo da educação. Ao contrário da educação presencial, o ensino a distância se apresenta em um não-lugar, um espaço virtual indeterminado. Tem como características a simultaneidade temporal e espacial dos atores envolvidos no processo (Ferreira e Oliveira, 2018, p. 4).

O trabalho do professor na Educação a Distância, encontram-se aspectos que são capazes de implicarem perversidades aos trabalhadores. Uma vez que ótima parte das atividades é realizada a distância, seja do próprio aposento ou, em tempos de ubiquidade, de quaisquer lugares com acesso à internet, dilui-se a nítida série que separa os tempos de fabricação e reprodução. Soma-se, também, a fraqueza quanto aos vínculos com a faculdade e a baixa remuneração, exigindo que vários profissionais acumulem mais funções com olhos à complementação da renda. Por consecutivo, pode ocorrer um ônus de atividades que se evidencia perversa aos docentes (VELOSO e MILL, 2017).

2.4 UBERIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO

As recentes mudanças na legislação trazidas pela Reforma Trabalhista – no que concerne à flexibilização do trabalho e à terceirização – fortaleceram novas formas de exploração de uma multidão de trabalhadores. Neste tópico serão apresentados os termos *uberização* e *gig economy*.

O termo *uberização* se refere à nova forma de exploração de trabalho, trazendo “mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho” (ABÍLIO, 2017).

“Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.” (ABÍLIO, 2017).

A *uberização* pode ser entendida como o destino da maioria das empresas, que passam a ser responsáveis pela infraestrutura para que os colaboradores *just-in-time* possam executar sua atividade, de acordo com a necessidade. Para Abílio (2017), “Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho”.

O efeito da *uberização* está contido no termo *gig economy* (a economia de “bicos”), de proporções internacionais. O *gig economy* é definido pela literatura como duas formas principais de trabalho: *crowdwork* (atividades de trabalho que implicam completar uma série de tarefas através de plataformas) e “trabalho sob demanda via aplicativos”, entendido como uma forma de trabalho em que a execução de atividades tradicionais é canalizada através de aplicativos controlados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho (DE STEFANO, 2015).

As empresas como Uber e muitas outras nos dão exemplos de que a economia digital já absorveu este modelo de trabalho, mostrando a eliminação do vínculo empregatício, da subsunção do trabalho, e que envolve “atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores” (ABÍLIO, 2017).

Crowdwork é um trabalho que é executado através de plataformas online que colocam em contato um número indefinido de organizações, empresas e indivíduos através da Internet, permitindo potencialmente conectando clientes e trabalhadores em uma base global. No geral, os trabalhos mais significativos podem ser de *crowdsourcing*, como a criação de um logotipo, desenvolvimento de um site ou o projeto inicial de uma campanha de marketing (DE STEFANO, 2015).

No ambiente acadêmico, a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de contratação do docente com formas mais flexíveis. A tabela 8 mostra um comparativo entre a forma de trabalho de o motorista de Uber e o professor não efetivo.

A *uberização*, agregando as recentes alterações da Reforma Trabalhista, resultaram no significado da transição do trabalhador para um microempreendedor, e esta transição

compreende novas regras de incluem a “terceirização da execução do controle sobre o trabalho das empresas para uma multidão de consumidores vigilantes (...), além da total transferência de custos e riscos da empresa para seus ‘parceiros’” (ABÍLIO, 2017).

Comparativo de um motorista de Uber com um Professor não efetivo	
<i>Motorista de Uber</i>	<i>Professor não efetivo</i>
Jornada indefinida	Jornada indefinida
Profissionais não certificados	Profissionais não certificados/diplomados (a presença de estudantes e outros profissionais que, mesmo graduados, não contam com formação específica em educação)
Perfil cadastrado (aplicativo)	Perfil cadastrado (nas diretorias de ensino e/ou escolas)
Ausência de direitos vinculados ao trabalho	Contam com alguns direitos conquistados, mas distintos daqueles conferidos aos efetivos
Avaliado permanentemente	Avaliado permanentemente
Pagamento de 25% à empresa	Não se aplica
Estar disponível	Estar disponível

Tabela 8. Síntese comparativa: Uber e professor não efetivo (VENCO, 2019). Elaborado pelo autor.

O professor Uber já aparece como uma realidade no mercado educacional. Existe no Brasil uma plataforma onde é possível um professor se cadastrar para aulas eventuais. Tanto a rede pública ou privada pode acionar o docente:

“Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade: sistema similar ao Uber está cadastrando docentes para atuarem como substitutos na rede privada e pública. O uber-docente abriu cadastro no site do aplicativo Prof-e, com inscrição para professores. Na página da empresa diz o seguinte, ‘será um Processo Seletivo Simplificado Nacional para Formação de Cadastro de Professores’” (EXTRACLASSE, 2020).

Na plataforma *Prof-e* (prof-e.net.br) é possível verificar que a justificativa pela nova forma de contratação se dá pela ausência de professores nas salas de aulas, a plataforma oferta cursos de capacitação aos docentes e oportunidades de ofertas de emprego, tanto para rede pública quanto privada, atendendo ao Ensino Médio, Técnico e Superior.

A Prefeitura de Ribeirão Preto também trouxe o assunto a discussão, quando uma proposta de Lei Complementar da Secretaria de Educação tornou-se pública. A proposta de professor substituto ficou apelidado de “Professor Uber”, pois teria como base o uso de um aplicativo para reposição de aulas na ausência de professores da rede de ensino pública.

Embora a proposta da Prefeitura não tenha sido voltada para o ensino superior, foi o suficiente para levantar a discussão da “uberização na educação”, bem como a manifestação

contrária da categoria, criando uma grande repercussão na classe (Figura 10). Vale ressaltar que a mesma Prefeitura aparece como apoiadora da plataforma *Prof-e*, mencionada anteriormente.

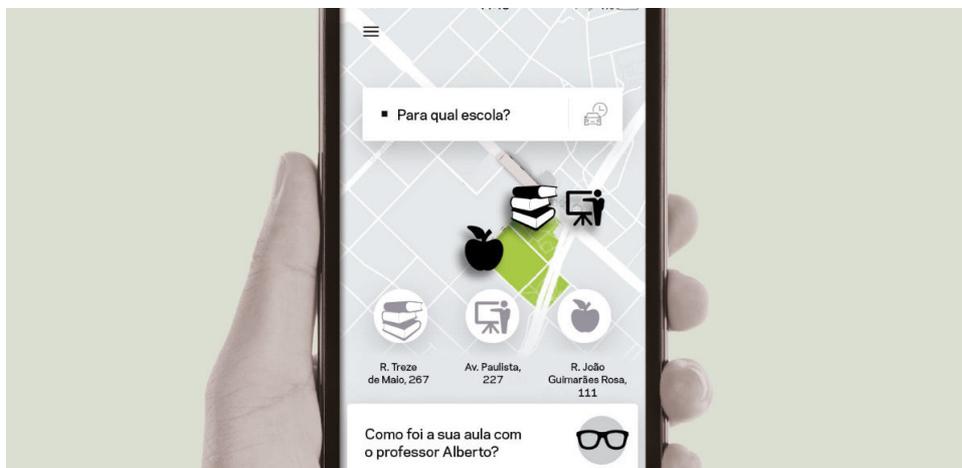


Figura 10. Charge de um aplicativo de professor uber (Fonte: Google)

Em uma matéria da Carta Capital publicada de 28 de agosto de 2017, a prefeitura de Ribeirão Preto pediu direito de respostas e se posicionou da seguinte forma:

“Em nota enviada à CartaCapital, a prefeitura de Ribeirão Preto afirma que ‘não existe projeto ‘Uber da Educação’ em andamento no município’.

A proposta que se encontra em fase de elaboração denomina-se ‘Professor Substituto’ e visa a solucionar a grave situação de ausências de professores em sala de aula, motivadas por faltas ou licença saúde, em período inferior a 30 dias. As faltas acima de 30 dias são resolvidas com nova atribuição de aulas a outro professor.

A proposta é que o professor substituto seja aprovado por processo seletivo e receba atribuição de aulas por conjunto de escolas, formado por duas ou três unidades. O contato com o profissional para chamá-lo até a unidade escolar poderá ocorrer com a utilização de tecnologias hoje disponíveis, o que agregará agilidade ao processo.

Quanto à relação empregatícia, o projeto é objeto de análise por parte da Secretaria Municipal de Negócios Jurídicos. Portanto, não há nenhuma solução definitiva a respeito do assunto.” (CARTA CAPITAL, 2020)

Oficialmente, a proposta não foi apresentada aos órgãos competentes, no entanto, foi o suficiente para docentes reivindicarem que a ideia não fosse adiante, pois além de precarizar o trabalho do docente, poderia ser inconstitucional, tendo em vista que a contratação de docentes se daria via concurso público (MOREIRA, 2017)

Esta não seria a primeira vez que a discursão de uberização do professor acontece, causando desconforto na classe. Recentemente, foi veiculado uma publicidade das faculdades Unopar e Anhanguera, ambas pertencentes ao grupo Kroton, para divulgação de seus cursos

EaD. Na campanha, eles usaram a frase “torne-se um professor e aumente sua renda” (Figura 11), a mesma utilizada na campanha do aplicativo Uber. A campanha, claro, foi muito mal recebida e criticada, sendo alvo de protestos de vários sindicatos (SINPRO PERNAMBUCO, 2017).

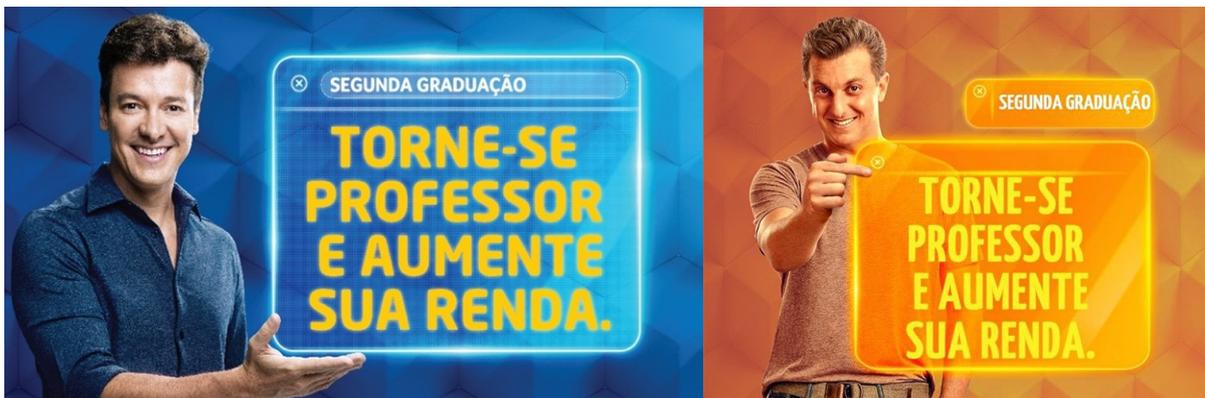


Figura 11. Publicidade das faculdades Unopar e Anhanguera (Fonte: Divulgação/Google)

A história pode se repetir: a *uberização* do professor pode ser um caminho inevitável, mesmo com todo o desconforto da classe, assim como a implantação do Uber foi acompanhada de infindáveis manifestações das classes de taxistas. Um exemplo deste evento foi uma matéria publicada pelo Jornal METRO, que trazia a notícia que “*Professores e garçons estão entre os bicos mais buscados*” (Figura 12), causando revoltas, manifestações nas redes sociais e discussão sobre o tema (SINPRO PERNAMBUCO, 2017).



Figura 12. Matéria do Jornal METRO sobre uberização de professores (SINPRO Pernambuco, 2017)

Neste contexto podemos verificar que a *uberização* já é uma realidade em diversos seguimentos, e que na educação vai se aproximando rapidamente, seja por falta de professores na rede pública ou por avanços tecnológicos na rede privada.

No entanto, a forma como a *uberização* cria espaço em nossas salas de aula, seja presencial ou a distância, é que nos faz tentar compreender como ela se coloca no trabalho do docente, flexibilizando ou criando mecanismos de precariedade.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão abordadas as escolhas em relação aos procedimentos metodológicos para realização deste estudo. Para isso, são apresentados o tipo de pesquisa que será utilizado, a forma como serão abordados os participantes da pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, como serão realizadas as entrevistas e o método para análise dos dados a ser utilizado.

A análise das medidas será realizada em quatro categorias: 1) O Ensino Superior como Negócio: Mudanças que afetam o trabalho do docente, 2) Alterações ocorridas na legislação que impactaram na relação trabalho do Docente, 3) Ensino a Distância como flexibilização ou precariedade do trabalho do docente, 4) Uberização na Educação.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A escolha de um projeto de pesquisa (ou o plano para um estudo) é composto por três elementos: suposições filosóficas, estratégias de investigação e métodos de pesquisa específicos (Creswell, 2007). A pesquisa qualitativa visa compreender o contexto no qual determinado fenômeno se insere a partir da relação que ele estabelece com o sujeito e como é interpretado. A partir deste referencial, a pesquisa de campo desenvolvida irá usar como base a experiência subjetiva dos professores de IES privadas e seus gestores, coordenadores de curso e direção acadêmica, considerando suas relações com as IES onde mantém vínculo e sua visão dos temas estudados.

Este trabalho será de abordagem qualitativa, à medida que será explorada e realizada a busca do entendimento de professores, sindicato de professores e gestores de instituições privadas, a certa no cenário educacional, mudanças trazidas pela Reforma trabalhista, onde

serão analisados os problemas, os conceitos e os impactos a respeito do objeto de estudo na vida profissional dos entrevistados (CRESWELL, 2007).

3.2 SELEÇÃO E ACESSO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

O tema pesquisado nos proporciona a uma variedade de sujeitos que pode compor este estudo, portanto, o contexto a ser analisado será a de professores de ensino superior, independentemente do gênero e idade, que tenham vínculo com uma IES privada, independentemente de seu regime de trabalho, além daqueles que atuam na gestão da IES privada, como coordenadores, diretores e outros profissionais de atuam diretamente na aplicação da regras do vínculo empregatício destes docentes, como profissionais de RH e membro dos sindicatos dos professores da rede privada de nível Superior.

Creswell (2010) afirma que, em uma pesquisa qualitativa, devem ser intencionalmente selecionados os locais escolhidos, o espaço e os indivíduos que possam ajudar na resolução do problema de pesquisa e obtenção de dados. Seguindo este preceito, foram selecionados profissionais de diferentes vínculos com IES privadas, sejam eles docentes ou administrativos, além de representantes sindicais dos empregados (professores) e empregadores (gestores). Para melhor entendimento, a pesquisa se deu em instituições de ensino superior privadas localizadas no Rio Janeiro, seja na cidade ou município vizinhos, e com representantes do Sinpro-RJ.

O acesso aos entrevistados foi de forma bem natural, tendo em vista a relação de trabalho do pesquisador com as IES selecionadas, foi feito convite por mensagens ou pessoalmente, assim como para o Sindicato.

Para compor o cenário da pesquisa, foram selecionadas três IES, que chamaremos de IES (I), IES (II) e IES (III). A IES (I) está localizada na Zona Norte do Rio, sendo uma instituição ainda familiar, com 49 anos de mercado. A IES (II) fica localizada na Zona Sul do Rio de Janeiro, também é familiar, filantrópica e possui 48 anos de mercado. A IES (III), fica localizada na região metropolitana, na Baixada do Rio de Janeiro, também com cerca de 40 anos no mercado educacional de ensino superior e com um diferencial de ainda ser composta pelo seu primeiro fundador.

Para cada IES, foram convidados docentes e gestores para a pesquisa, chegando em um número total de 9 docentes e 3 gestores, distribuídos igualmente entre as instituições. Além das IES, foi ouvido o sindicato dos professores. A proposta desta pesquisa é obter dados sobre os

impactos da Reforma Trabalhista na relação docente, bem como a percepção dos sujeitos entrevistados sobre as novas formas de contrato e a uberização na educação. Portanto, não serão feitas quaisquer análises e comparações entre as instituições selecionadas para este estudo, mantendo o enfoque da proposta central da pesquisa.

3.3 A ESCOLHA DO INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

O instrumento para o estudo de campo será a entrevista individual em profundidade. Segundo Straus e Corbin (2008, p. 24), “a entrevista é compreendida como um espaço relacional que se configura por uma proposta de diálogo e conversação com relação a um tema específico central”, e também que a entrevista na pesquisa qualitativa é uma proposta de diálogo do pesquisador com o participante do estudo em questão”. Nesse objetivo, a entrevista torna-se “um espaço relacional sustentado pelos interesses do pesquisador e do sujeito em seu contexto” (STRAUS et al, 2008).

A justificativa para a aplicação e uso da entrevista individual em profundidade se dará para entendimento da percepção das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista e como se dará no cotidiano de suas relações de trabalho e da gestão destes profissionais, através da percepção dos gestores destas instituições, além da visão de cada entrevistado sobre as novas formas de contratação, uberização e mudanças no mercado da educação.

Segundo Flick (2009), as entrevistas individuais de profundidade possibilitam um tempo maior em cada temática da pesquisa que será realizada, dando oportunidade não apenas para os assuntos mais imediatos e profundos do cerne da problemática do objeto pesquisado, mas proporciona ao pesquisador o surgimento de contrassensos e contrastes de sentimentos e percepções das especificidades com que o entrevistado vive e lida com a questão do objeto investigado.

As entrevistas foram orientadas por um roteiro de discussão e abordagens, também por perguntas diretas, mas permitindo que as falas dos entrevistados possam discorrer de forma espontânea, possibilitando uma facilidade para discorrer a narração de suas experiências subjetivas com o exercício docente (FLICK, 2009). Este recurso também permitirá ao pesquisador aprofundar questões diversas ao longo da execução das entrevistas, ou mesmo reformulá-las e direcioná-las, bem como possibilitar o favorecimento do contato entre

entrevistador e entrevistado, proporcionando a exploração de seus saberes, suas crenças, suas representações e suas percepções sob os assuntos a serem abordados na entrevista.

O roteiro foi construído com base no referencial teórico do trabalho em questão. Os tópicos abordados no roteiro da entrevista foram desenvolvidos com perguntas semelhantes, porém com enfoques distintos, mantendo a essência do objeto, seja o entrevistado do grupo de docentes, de gestores ou do Sindicato. Conforme já mencionado a análise das medidas será realizada em quatro categorias: 1) O Ensino Superior como Negócio: Mudanças que afetam o trabalho do docente, 2) Alterações ocorridas na legislação que impactaram na relação trabalho do Docente, 3) Ensino a Distância como flexibilização ou precariedade do trabalho do docente, 4) Uberização na Educação.

3.4 REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS

As entrevistas do roteiro foram individuais e isoladas, gravadas e/ou escritas, para que o entrevistado pudesse sentir-se à vontade para abordar assuntos sobre as instituições onde trabalha. As entrevistas sempre contaram com a clara e aberta colaboração, aprovação e interesse do entrevistado. Antes de iniciar a entrevista, o entrevistado recebia orientações sobre o roteiro, os temas e os objetivos das perguntas que serão realizadas, assim como a necessidade de gravação de suas respostas e o sigilo sobre os dados coletados.

As entrevistas foram todas transcritas, sendo usado como premissa a manutenção da fala integral dos entrevistados, podendo considerar inclusive as falhas gramaticais, a forma coloquial com o qual foram percorridos as narrações e os momentos sem verbalização por parte do entrevistado.

3.5 MÉTODO PARA ANÁLISE

Foi utilizado o método de análise de conteúdo, classificado por Bardin (2011) como:

“(…) Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (BARDIN, 2011, p. 47).

Segundo Bardin (2011), a utilização do método da análise de conteúdo prevê três fases principais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados – a inferência e a interpretação.

A pré-análise é a fase de organização, estabelecendo-se um esquema de trabalho com procedimentos bem definidos, embora flexíveis Bardin (2011). O material para análise será a transcrição das entrevistas, que deve sempre manter sua integralidade até a “exaustividade”.

Com a transcrição das entrevistas, será iniciada a leitura flutuante, escolhendo-se de índices ou categorias e a organização dos temas. Nesta segunda fase serão escolhidas as unidades de codificação, adotando-se os procedimentos de codificação, classificação e categorização. Após a definição da codificação, serão definidas as classificações que expressem as categorias que confirmam ou modificam as hipóteses iniciais e referenciais teóricos identificados para o estudo.

A terceira fase do processo é o tratamento dos resultados, onde se busca a significância e validade dos dados. Esta interpretação dos significados deverá ir além do que está expresso dos documentos elaborados, pois o importante é o conteúdo subentendido.

O método de análise utilizado nesta pesquisa serviu para agrupar por temas que constituem uma unidade de significação expressa em uma frase ou mais, falas comuns dos entrevistados e que “uma análise temática consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 2011). Portanto, categorias temáticas foram criadas a partir da leitura e transcrição das entrevistas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados analisados obtidos das entrevistas com os profissionais de ensino, gestores e representante do sindicato dos professores, sendo dividido em duas partes principais: a primeira parte contendo uma apresentação sumarizada e sintetizada das características dos participantes da pesquisa; a segunda parte contém a apresentação da análise realizada, com base em categorias relacionadas ao referencial teórico.

4.1 OS ENTREVISTADOS

Para a realização desta pesquisa, foram selecionados dois tipos de perfil de profissionais de ensino vinculados à instituição de ensino superior privado: docentes e gestores. As instituições são todas do Estado do Rio de Janeiro, sendo duas da capital e uma da região metropolitana. As três instituições participantes possuem o mesmo perfil sócio empresarial: são todas empresas familiares com mais de 40 anos no mercado. Com o intuito de preservação da instituição e de seus integrantes participantes desta pesquisa, elas estão identificadas apenas como I, II e III.

4.1.1 Os docentes entrevistados

Os docentes das instituições de ensino, sujeitos desta pesquisa, são identificados apenas com letras do alfabeto, em ordem natural, para manutenção e preservação de suas identidades:

Instituição	Nome	Idade	Sexo
I	A	36	Feminino
I	B	33	Masculino
I	C	54	Masculino
II	D	36	Masculino
II	E	51	Feminino
II	F	31	Masculino
III	G	37	Feminino
III	H	54	Masculino
III	I	43	Masculino

Nesta relação de sujeitos entrevistados, 6 eram do sexo masculino e 3 do sexo feminino, ou seja, apenas 33% dos professores entrevistados são do sexo feminino. Suas idades variam entre 31 e 54 anos, com uma média de idade em torno de 44 anos. Dentre os professores, 33% possuem mais de 50 anos, enquanto outros 45% estão na faixa dos 30 anos de idade.

“[...] Sou formado em administração, trabalhei por cerca de 10 anos em empresas nacionais e multinacionais e, a cerca de 3 anos, me tornei professor do ensino superior. Além disso, sou empreendedor e conduzo alguns pequenos negócios com a minha esposa.” (Professor G)

A maioria dos professores entrevistados não ingressaram na docência diretamente, ainda mantendo, mesmo que em menor intensidade, as atividades profissionais diferentes da docência, conforme declaração do Professor G, acima.

4.1.2 Os gestores entrevistados

Três gestores de instituição de ensino foram entrevistados, um pertencente a cada IES. Sua identificação segue a mesma lógica dos docentes, usando-se apenas uma letra do alfabeto. No grupo de gestores, o sexo predominante é o feminino, mas cabe a ressalva da distribuição pela quantidade mínima e número ímpar, então, pode-se considerar também com uma distribuição igualitária. As idades, mesmo próximas, são distribuídas nas faixas de 30 a 50 anos.

Instituição	Nome	Idade	Sexo
I	J	42	Masculino
II	K	56	Feminino
III	L	39	Feminino

O gestor K, possui 26 anos de experiência em ambiente de instituição de ensino, dos quais, 20 anos em gestão acadêmica, somando conhecimentos, perspectivas e experiências diversificadas no escopo de IES: “[...] Já trabalho na área de educação desde 94, fiquei um pouco afastada, fiquei oito anos afastada, mas ainda na área de educação, trabalhando com cursos livres de idiomas. Trabalho com planejamento, comecei na área de pessoal trabalhando com a implantação de folha de pagamento, DP, RH, até chegar na área de gestão de instituição de ensino como um todo, voltado para planejamento, na parte de controle financeiro. [...] Na área de gestão mesmo, desde 99. Então são 20 anos.” (Gestor K).

4.1.3 Os representantes dos sindicatos dos professores entrevistados

Para representação da classe dos sindicatos dos professores, devido à limitação geográfica e regional do estudo, foi contemplado apenas um único representante do Sindicato dos Professores do Rio de Janeiro (SINPRO–RJ) Este entrevistado, identificado como

“Sindicalista M”, seguindo a ordem de nomenclatura dos sujeitos e sua sequência, é do sexo masculino, com 48 anos de idade e está atuando na advocacia sindical há 25 anos.

4.2 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS NAS ENTREVISTAS

Nesta seção são apresentados os resultados das análises à partir das entrevistas realizadas, levantando e discutindo seus resultados e significados inerentes às categorias da pesquisa proposta neste trabalho.

4.2.1 O Ensino Superior como Negócio: Mudanças que afetam o trabalho do docente

As mudanças no ensino superior ocorridas no início dos anos 90 objetivava, entre outras coisas, a redução da participação do Estado, direitos trabalhistas flexíveis, privatização de empresas públicas, a abertura da economia nacional e a redução dos gastos sociais (SOARES, 2000). O interesse de bancos internacionais, a transformação dos grandes grupos de ensino como empresa de capital aberto e os investimentos de recursos estrangeiros nas instituições privadas nacionais alavancaram o conceito de ensino superior como negócio (WORLD BANK, 2017).

A mercantilização do ensino e sua visão como um negócio, comparável com qualquer outro, é visto com preocupação por todos os docentes entrevistados, sendo considerado um “movimento capitalista” e “sem volta”. Alguns dos docentes entrevistados são até otimistas com as mudanças, mas deixando ressalvas e preocupações quanto ao impacto negativo que isto causaria na qualidade da prestação de serviço, no envolvimento do profissional de ensino e, conseqüentemente, na formação do aluno:

“Acredito que seja um caminho natural que ocorrerá, bem como em outras áreas onde há prestação de serviços. Contudo, fico preocupado com os impactos desse processo na qualidade do que é ofertado dentro de sala de aula para os estudantes e com o compromisso necessário daquele profissional com os valores institucionais e de formação.” (Professor D)

Um fator interessante e sutil analisado nas entrevistas foi como a diferença na idade dos entrevistados traz diferentes pontos de vista e perspectivas sobre o assunto. Os docentes com mais tempo de experiência possuem um ponto de vista único das mudanças no ensino e em seu

impacto direto na qualidade do ensino, em como as instituições enxergam em lidam com esta situação e seu resultado numa formação deficitária dos futuros profissionais que estão sendo formados:

“Causa-me preocupação e perplexidade a forma como algumas instituições de ensino superior lidam com a educação. Considero que a busca por resultados financeiros é fator fundamental nas IES privadas, todavia, noto que vem ocorrendo um substancial foco na lucratividade em detrimento da qualidade do ensino. Dentro da minha experiência no setor privado percebo que há um discurso que é dissonante da prática, isto é, no geral, os gestores das instituições procuram demonstrar uma preocupação com o aspecto educacional, contudo algumas decisões prejudicam a desejada excelência educacional. Tenho presente em minhas análises que a desvalorização do profissional de educação e a falta de estrutura adequada contribuem para uma formação deficiente. Outro fator que vem colaborando é a adoção, cada vez mais crescente, de modelos educacionais incompatíveis com a realidade fática dos alunos, como ocorre com o caso do ensino a distância que, a despeito da importância considerando a realidade do mercado, obriga um número considerável de pessoas que possuem dificuldades de lidar com a ferramenta.” (Professor I)

Do outro lado deste ponto de vista em relação à idade temos o Professor F, que, com seus 31 anos de idade e apenas há 3 anos na docência, possui um ponto de vista de um recém-chegado ao ensino superior:

“Como um recém-chegado ao mundo da docência, cheio de sonhos e expectativas de transformação através da educação, me sinto frustrado. Em minha visão, a área da educação é tão ou mais cruel que outros mercados, como o de petróleo ou mineração, que degradam o meio ambiente. Isso porque, em minha visão, o mercado da educação explora os envolvidos em dois sentidos, que penso serem cruéis: o primeiro, em relação ao aluno, pois promete um futuro incrível, empregado, com uma boa renda etc., num mundo desigual de oportunidades, ou seja, promete o que, não necessariamente, se cumprirá; segundo, o professor, no qual suas subjetividades são capturadas e utilizadas em um sistema alimentador da desigualdade, em especial a paixão pela sala de aula e a crença na educação como caminho para uma sociedade melhor. Falo sobre ser um alimentador porque não há ‘boas’ oportunidades para todos como se vende num espaço educacional, ou seja, a educação (especialmente a superior) tende a ser mais uma barreira de contenção da rebeldia ampliada na sociedade que um espaço para torná-la melhor.” (Professor F)

O depoimento do Professor F e sua comparação do mercado de ensino como qualquer outro, como “petróleo e mineração”, faz relação direta com o que é apresentado neste estudo. Sua pouca idade e vivência de 10 anos no mercado corporativo antes de sua entrada no mundo da docência garante um ponto de vista equilibrado entre estes dois mundos. Sua observação é ainda mais enfática quando ele compara os resultados destas mudanças na educação superior, que, assim como a exploração mineral, pode ser altamente capitalista e “degradante ao meio ambiente”.

Contudo, há uma grande preocupação com o futuro do trabalho docente e com o “futuro da educação” do ensino superior, frente à mercantilização e sua transformação como objeto de negócio e abertura de capital das empresas.

“A mercantilização é dicotômica, possui uma face fugaz e capitalista, resultado da abertura de mercados e transformações sociais. A outra face possui papel na construção de uma camada social ativa, promovendo fluxo de níveis sociais e colaborando com a transformação de realidades. As faces, no entanto, são cegas por serem incapazes de inferir o impacto das próprias ações no futuro.” (Professor B)

Esta preocupação com o futuro e seus impactos na comunidade acadêmica e na sociedade como um todo é uma preocupação comum, principalmente quando se tratando das colaborações acadêmicas e científicas em pesquisas, como relatado pelo Professor C: “Vejo como desfavorável ao aluno, ao professor e ao avanço da pesquisa, com consequências para o desenvolvimento social e econômico do país”.

4.2.2 Alterações ocorridas na legislação que impactaram na relação trabalho do Docente

A Reforma Trabalhista trouxe novidades e formalizações que afetaram e provocaram mudanças significativas nas relações de trabalho e de contratação de docentes. O temor em torno de seu lançamento era grande, eventos imediatos como a demissão em massa de 1200 professores de uma das maiores universidades privadas do País foi recebida com temeridade entre a classe de docentes (EL PAIS, 2017).

Esta preocupação ainda persiste e reflete na opinião dos entrevistados, que acreditam que estas mudanças trouxeram flexibilização que beneficiam diretamente as instituições de ensino, seus grandes grupos e seus propósitos de geração de lucro para os acionistas, tendo como resultado uma “(...) maior terceirização, mudança para aulas EAD, menos comprometimento, valor aula baixo”, conforme apontado pelo Professor E.

Já é realidade no meio profissional dos docentes a contratação como PJ (Pessoa Jurídica), relação de emprego onde o contratante (IES) firma contrato direto de prestação de serviços educacionais com o professor, como um igual. Neste vínculo de emprego, alguns direitos do professor e obrigações da IES são reduzidos, tornando a mão de obra docente menos cara (BERNARDO, 2018).

Analisando as respostas dos docentes entrevistados, é percebido que há entre alguns docentes um senso de que a carga tributária trabalhista é um pesado fardo para a IES, e uma

mudança na legislação é vista como algo necessário. Porém, mesmo com a compreensão para com a instituição e a economia do país, há sempre a preocupação da utilização desta flexibilização como manobras puramente empresariais:

“A flexibilização trabalhista tem permitido algumas manobras por parte das IES que acabam por desmotivar os professores. Esse aspecto vejo como algo negativo. Em contrapartida algumas mudanças são vitais para a saúde financeira das IES. Há uma dicotomia que deve ser analisada caso a caso.” (Professor A)

Corroborando este ponto de vista, temos o posicionamento do Professor B, que acredita que “(...) as mudanças na legislação são naturais e resultam das políticas orçamentárias nacionais e participação desarticulada e extremamente partidária da categoria”. Mesmo assim, sempre há a preocupação com o resultado da flexibilização e seus possíveis impactos para a classe, visto que “(...) as pressões sociais, a desconstrução natural do status de possuidor do saber, como resultado de mudanças globais corroboram a desvalorização do profissional” (Professor B).

Usando o mesmo prisma de análise do tópico anterior sobre o Professor F, o mais novo entre os entrevistados e com menor tempo na carreira docente: considerando seu tempo de apenas três anos na docência superior, podemos deduzir que seu ingresso se deu em meio ao advento da mudança ocasionada pela Reforma Trabalhista. Ainda assim, mesmo sem ter um ponto de comparação entre o antes e depois da reforma, o mesmo relata que houve mudanças que impactaram sua precoce relação de trabalho:

“Não consigo citar, diretamente, casos relacionados à mim quanto a reforma trabalhista. Observo, no entorno, outros colegas, de outras instituições, passando por mudanças como contratação como PJ. Em meu caso, as mudanças foram potencializadas por outros motivos, como redução financeira justificada pela ‘crise’.” (Professor F)

Podemos perceber que os assuntos trazidos pela reforma trabalhista, dentre as diversas formas de contratação, a terceirização e o enfraquecimento sindical são os mais latentes entre docentes, gestores e sindicato, merecendo, assim, maior profundidade na pesquisa.

Na maioria dos casos analisados, os impactos nas relações de trabalho são relatados como a geração de um ambiente de incertezas e informalidades, **de aumento de terceirizações e de contratações intermitentes** e de uma grande desvalorização dos docentes.

“Nossa legislação trabalhista, em particular, nos últimos tempos, declara claramente qual será a perspectiva para a sociedade brasileira nos próximos tempos. Avançamos rapidamente para um caos social, ao meu ver. Já temos índices de redução de desemprego x aumento do trabalho informal. Esse pode ser o caminho indicado pela

chamada terceira revolução industrial, mas leva a um cenário caótico em um país majoritariamente pobre como o Brasil. Professores são profissionais que lidam com seres humanos e são exigidos em habilidades que vão além da aquisição e repasse mecânico de conhecimentos. Estudamos, precisamos nos aprimorar incansavelmente, de forma ampla e profunda e temos que desenvolver metodologias para provocar e promover a acomodação dos saberes nos estudantes. Isso não é simples, é complexo.” (Professor H)

Na declaração do Professor H, acima, há uma interessante comparação entre a profissão de professor com as demais que, para sua execução, precisam apenas de treinamento específico e, por vezes, limitado, sem muita necessidade de aprimoramento constante, como ocorre com mecânicos, motoristas e eletricitistas, por exemplo. Esta reflexão traz a dúvida sobre o quão uma relação de trabalho transitória, frágil e pontual com os docentes pode impactar na dedicação deste tipo de profissional.

Esta preocupação com a qualidade se estende quando abordado o assunto de **Terceirização na relação do trabalho docente**, onde há uma sensação cada vez menor com a preocupação com a entrega que é realizada ao aluno, como produto deste trabalho. Novamente o Professor H nos traz uma reflexão sobre o tema, transcrito a seguir.

“Toda legislação que não coloca o ser humano no centro, produz desequilíbrios, é o que penso. É preciso refletir sobre o objetivo e a atividade fim de uma instituição de ensino, que pressupõe o envolvimento do docente com uma filosofia e um pensamento pedagógico, que são misteres. Há inúmeros exemplos de terceirizações que sucateiam o trabalho, pois, além de reduzirem os direitos, criam um ambiente de descomprometimento e distanciamento. Isso na Educação, ao meu ver, é letal, como é, na saúde, por exemplo.” (Professor H)

No mesmo sentido, para os gestores seria perfeitamente possível o vínculo por **contrato intermitente** para docentes:

“Hoje vejo voltado para pós-graduação. A CCT não permite a contratação nesta modalidade, mas se permitisse seria viável, pois não preciso do professor todo semestre. Mas na visão do professor acho que ele não vê de forma positiva, pq ele não vai ter a estabilidade financeira.” (Gestor K)

Na opinião do sindicalista entrevistado, todas as modalidades de contratação que não sejam por CLT seriam uma forma de fraude. Portanto, em sua visão, o contrato intermitente ou autônomo não seriam aplicáveis para o trabalho docente.

Em relação ao tema **enfraquecimento sindical**, analisamos inicialmente o papel desenvolvido hoje pela entidade, que claramente é vista como um defensor político para a

categoria. Os sindicatos são considerados importantes, porém enfraquecidos após a reforma, conforme relatado pela maioria dos entrevistados.

“(…) Vejo o sindicato como uma ferramenta de proteção dos interesses da classe. Percebo que há uma questão cultural em algumas profissões que tornam alguns sindicatos mais eficientes que outros, mas no geral, considero um ator importante nessa relação complexa que é a relação de trabalho. Há um movimento de enfraquecimento dos sindicatos, fato bem evidenciado na última reforma da legislação trabalhista. Parece que dentro da perspectiva capitalista no Brasil, sindicato forte é prejudicial por interferir indevidamente no alcance dos objetivos empresariais.”
(Professor I)

Do ponto de vista dos gestores, a falta de diálogo e profissionalismos acarreta perdas para todos os lados:

“Diria que na grande maioria dos casos, falta profissionalismo em ambos os lados. A realidade é uma guerra de poder e ego entre seus membros, fazendo com que, tantos os docentes, como as IESs saiam perdendo. São modelos e práticas de gestão que não visam um resultado ganha-ganha entre todos envolvidos. Foca-se muito nos problemas e pouco na busca por soluções ou profissionalização das instituições”.
(Gestor J)

Por outro lado, o representante do Sindicato dos Professores, ressalta que o enfraquecimento das entidades sindicais contribui para precarização das condições de trabalho.

“Manutenção das relações harmônicas de trabalho. A diminuição das entidades sindicais tem gerado a precarização das condições de trabalho”. (Sindicalista M)

Um dos pontos relevantes da Reforma Trabalhista é justamente a não obrigatoriedade da Contribuição Sindical, o que leva a diminuição das entidades sindicais, contribuindo para a precarização do trabalho docente, conforme apontado pelo entrevistado.

Outro ponto relevante trazido pela reforma é a prevalência dos acordos coletivos sobre a legislação, este é outro fator importante na atuação do sindicato que perde relevância nas negociações, deixando as empresas livres para negociarem diretamente com seus docentes.

Segundo o representante do sindicato, a reforma traz alterações lesivas para os docentes:

“Alterações substanciais lesivas para os trabalhadores. Especificamente para os professores, precarização com a cobrança de cargas horária excessiva e redução de hora aula” (Sindicalista M)

O ponto de vista do Sindicalista M, acima, merece uma ponderação sobre os impactos da reforma no dia a dia do trabalho do docente: se estas mudanças oriundas da reforma recair

sobre algum professor e este tenha seu vínculo de trabalho alterado e, por consequência, uma redução em no seu valor de hora/aula, este professor deverá aumentar sua carga horária para, ao menos, manter seu soldo mensal? Se a resposta desta ponderação for afirmativa, ele realmente estaria com uma carga horária excessiva resultante das alterações da reforma e, portanto, lesivas.

4.2.3 Ensino à Distância como flexibilização ou precariedade do trabalho do docente

De acordo com o censo mais recente, apenas 37% dos alunos matriculados em cursos de graduação são da modalidade presencial (INEP, 2018). O ensino à distância tem dominado as relações aluno-instituição, instituição-professor e aluno-professor. Embora nem todos os entrevistados tenham contato direto com a modalidade de EaD, ela é vista como uma realidade por todos. Isto ocorre pelo fato de os entrevistados serem majoritariamente de instituições regionalizadas e ainda sem infraestrutura para ingresso neste meio de ensino, ou simplesmente por estratégia institucional.

Como resultado da inerente falta de contato da maioria dos entrevistados com o trabalho docente em EaD, este tópico tornou-se razoavelmente raso, mas os poucos relatos colhidos trazem um direcionamento do entendimento em relação à precariedade ou flexibilização na relação de trabalho no Ensino à Distância. E este entendimento é unânime.

Esta forma de ensino é percebida preponderantemente pelos entrevistados mais como uma causa de precariedade do trabalho docente do que como uma flexibilização. Isto se deve ao fato de que, em geral, no EaD, conforme relatos, os professores são substituídos por tutores, a relação aluno-professor, antes numa proporção de poucas dezenas por turma, passa a ser de várias centenas em turmas virtuais, entre outros fatores.

“Dentro da minha experiência percebo que o modelo do ensino a distância reduz o número de profissionais no momento que o número de alunos por turma não encontra limitadores como o físico. Em tese, não há limites de alunos por turma. Leciono numa instituição em que as turmas EaD têm, em média, 400 alunos.” (Professor I)

A qualidade do material didático, em relação ao seu planejamento, é apontada como outro fator que também interfere na qualidade do ensino, pois é realizado uma única vez e sem muito contato com os alunos para que possa haver o sentimento de *feedback* sobre sua aplicação.

“Na realidade, sobre o ensino à distância, penso que seja uma modalidade extremamente interessante para o contratante, afinal, pagará menos que a metade no valor por hora ao professor, sem dispor de estrutura física, e irá remunerar por um único planejamento (quando da construção do curso). Assim, o professor que trabalhava presencialmente se submeterá a jornadas de trabalho ainda maiores para compensar as perdas que teve na mudança ‘Presencial-EAD’.” (Professor F)

Percebemos que há uma flexibilização apontada do Ensino a Distância, mas mesmo esta flexibilidade é entendida como uma precarização da relação do trabalho docente, visto que esta informalidade na relação com o aluno – e conseqüentemente na relação de trabalho – traz uma facilidade maior para contratação e dispensa dos professores:

“Sem dúvida haverá uma facilidade maior na contratação e na dispensa de profissionais da educação. Novamente, reitero minha preocupação, pois há algo que não pode ser esquecido que consiste no indivíduo que cria expectativas em se tornar um trabalhador habilitado para enfrentar os desafios da vida profissional.” (Professor I)

Para gestores da IES é possível verificar que o EAD apresenta pontos positivos e negativos, porém acaba sendo um mal necessário:

“(…) A modalidade EAD, apesar de ser coerente com as transformações em nosso mundo, onde os próprios estudantes buscam formas mais convenientes de aprender, acaba sendo mal utilizada tanto sob ponto de vista de aprendizagem (modelo didático-pedagógico focado em conteúdo e com pouquíssima interação entre estudantes-tutores ou estudantes-estudantes) quanto como modelo de negócio (guerra de preço, canibalizando de forma agressiva a modalidade presencial, e valores cobrados – mensalidades – que inviabilizam a entrega de um produto que realmente gere valor ao estudante).” (Gestor J)

O Ensino a Distância teve uma grande alavancagem com a publicação do Marco Regulatório, por meio da Portaria Normativa Nº 11, regulamentada pelo Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017, que flexibilizou ainda mais esta modalidade, retirando restrições para aberturas de polos, exigindo apenas encontros presenciais para práticas ou avaliações.

As portarias Nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018 e Nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019 expandiram o limite de aulas à distância de 20% para 40% dos cursos presenciais de graduação. Estas regulamentações trouxeram a possibilidade de implementação de cursos conhecidos como “ensino híbrido”, onde parte dele é presencial em sala de aula e parte à distância (SPINARDI, 2018).

Para a pós-graduação, o limite de disciplinas à distância é de 100%, ou seja, os cursos de pós-graduação são, essencialmente, EaD, inclusive com previsão para os cursos *stricto sensu*, por meio da Resolução nº 1, de 1º de abril de 2018, Ministério da Educação.

Com isso, muitas IES tem a capacidade de formar milhares de alunos que pouco ou nada tenham comparecido presencialmente nas instalações da instituição. Estes novos cenários também trazem a possibilidade de o professor, através da modalidade de tele-trabalho formalizada pela Reforma, poder exercer suas atividades docentes sem a necessidade de estar presente na instituição, na comodidade de seu lar (DE OLIVEIRA et al, 2018).

4.2.4 Uberização na Educação

Chegamos, enfim, na análise de um dos temas centrais do estudo: a *uberização* docente. A *uberização*, por si só, é um tema polêmico e de opiniões diversas e contrárias. Quando relacionado à educação, o assunto fica ainda mais sensível, mobilizando sindicatos e professores militantes. O Professor I entende a *uberização* como uma “(...) completa precarização das relações de trabalho, (...) as condições impostas são extremamente prejudiciais ao trabalhador que não possui qualquer tipo de proteção da legislação trabalhista e previdenciária”.

A *uberização* de qualquer tipo de trabalho é vista pela maioria dos entrevistados como um risco para o trabalhador, onde há uma “(...) exploração máxima da mão de obra (...)” e onde os ganhos “(...) parecem ser mais para as empresas e menos para os clientes e prestadores de serviços (...)”. Para o Sindicalista M, a *uberização* do trabalho é uma “modalidade de fraude ao contrato de trabalho”.

“É a completa precarização das relações de trabalho. As condições impostas são extremamente prejudiciais ao trabalhador que não possui qualquer tipo de proteção da legislação trabalhista e previdenciária.” (Professor F)

Mesmo sendo uma relação de trabalho frágil e desequilibrada, a *uberização* também foi entendida como uma forma de flexibilização para fomento de novas oportunidades de renda.

“Simplifica ou desburocratiza a contratação, portanto, pode ter um ótimo efeito sobre a geração de postos de trabalho e conseqüentemente aumento de renda. Por outro lado, considerando o formato atual que vem sendo praticado, torna muito desequilibrada a relação de poder entre empresa-funcionário.” (Gestor J)

Ainda assim, empresas que empregam a *uberização* em suas atividades fim são uma realidade nos dias atuais em todo o mundo. Para o Gestor L, “(...) se isso acontece na educação, só reforça o quanto o papel do educador não está sendo valorizado”.

“Penso ser um caminho sem volta. A discussão deveria estar centrada em como tornar ou ter uma maior possibilidade de ser uma atividade com um mínimo de qualidade, direitos e deveres para todos os envolvidos.” (Gestor K)

Em 2017, o Jornal Metro veiculou em sua mídia impressa uma reportagem com o título “Professores e garçons estão entre os bicos mais buscados” (SINPRO Pernambuco, 2017). Esta reportagem foi amplamente criticada nas redes sociais e vários sindicatos emitiram nota de repúdio. Repetindo este sentimento coletivo, quando questionado aos entrevistados sobre a *uberização* na educação, os professores expressaram o mesmo desgosto recebido pela reportagem do Jornal Metro.

“Deprimente. De fato, creio na educação como um meio, mas não essa educação voltada para o mercado de trabalho. Uma educação libertadora, na essência de Paulo Freire. E esse caminho ao qual estamos seguindo (*uberização*) é o oposto mais extremo que já passamos.” (Professor F)

De fato, as opiniões dos professores têm uma carga filosófica, política e ideológica, pois isto faz parte do cerne da profissão, do espírito do educador e da preocupação com a formação dos alunos.

Já os gestores, por outro lado, se mostram desvestido deste princípio e vislumbram uma flexibilização em áreas específicas do ensino. A Gestora K afirma: “Vejo esse modelo na pós-graduação. Vejo como uma oportunidade de ter um professor sem vínculo”.

Quando a mesma pergunta é feita para o sindicalista, sua resposta é composta de uma única palavra: “fraude”. Apesar de ser uma resposta muito curta, ela nos traz um extenso momento de reflexão. Em que ponto a *uberização* na educação seria uma fraude? Seria na forma de contratação frágil e delicada que torna o professor uma vítima de uma precarização do ensino? Seria no comprometimento e na dedicação necessárias para o desempenho tão importante, responsável pela formação do conhecimento de um indivíduo? Ou seria por parte das instituições e dos grandes grupos que enxergam o ensino superior como uma mercadoria de um negócio lucrativo?

Dessa forma, podemos perceber que, por meio dos relatos extraídos da pesquisa, temos docentes e representantes de sindicato com perspectivas de uma constante precarização do trabalho, sem segurança legal e com direitos cada vez mais reduzidos, assim como criticado por Krein (2018), que observa a reforma como sendo uma desmonte de direitos e tendo como foco redução dos custos do trabalho. Krein (2018) ainda ressalta que a reforma traz uma insegurança à remuneração do trabalhador, trazendo também o risco do negócio como responsabilidade, não apenas do empregador, mas também do empregado.

A análise também nos mostra que é possível perceber nestes relatos o entendimento da necessidade de mudanças, uma transformação do mercado educacional com a influência da modernidade tecnológica. No entanto, a precarização pode vir disfarçada de flexibilidade e modernidade, assim como a *uberização* é entendida como um processo de consolidação da passagem do estatuto de trabalhador para o de um nano empresário-de-si, permanentemente disponível ao trabalho, podendo retirar garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação (ABÍLIO, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi introduzido no preâmbulo deste trabalho, esta dissertação teve como objetivo analisar as alterações da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho docente, analisado sob o prisma da flexibilização ou precarização das relações diversas.

Para atingir este objetivo, foi investigado e analisado as percepções, convicções e entendimentos dos docentes e gestores em suas instituições de ensino superior privadas, além do sindicato. Portanto, fazendo uso de entrevistas semiestruturadas correlacionadas com o referencial teórico, foi possível extrair, através dos quatro tópicos relacionados, a forma como estes profissionais percebem os temas abordados, suas perspectivas e expectativas.

A diversidade da natureza profissional dos envolvidos foi importante para trazer uma diversificação de pontos de vista, seja como docente, como gestor ou como sindicalista. Mesmo sendo todas as classes atingidas ou impactadas, direta ou indiretamente, os pontos de vista mostraram-se favoráveis e desfavoráveis, dependendo do assunto discutido.

Para os docentes, a mercantilização do ensino superior é percebida como uma preocupante manobra das instituições privadas e grandes grupos para a maximização dos lucros, deixando de lado a qualidade do ensino e a valorização do profissional, assim como uma regressão no avanço pesquisas acadêmicas e na qualidade de suas contribuições.

Para os gestores, a mercantilização do ensino é uma oportunidade para a democratização do ensino superior e que, por outro lado, também é relatado como o ambiente de ensino superior tornou-se um negócio, onde o mercado educacional é visto apenas como números e cifras.

Para o sindicato, pragmático e defensor da classe, esse movimento é visto como uma preocupante motivação para a redução salarial dos professores.

Quando analisado o prisma das mudanças ocorridas na Legislação Trabalhista e seus impactos na relação de trabalho, há uma unânime preocupação entre os professores uma real precarização em suas relações contratuais, como a redução de valor hora/aula, relações mais frágeis (como terceirização e contratações como pessoa jurídica) e outras manobras que resultam numa desmotivação generalizada dos docentes. Quando este questionamento das mudanças na legislação é analisado do ponto de vista dos gestores, estes entendem que podem trazer como resultado uma maior economia para a instituição de ensino, assim como um maior enfraquecimento do sindicato. Quando questionado ao pragmático sindicato, sua visão é de que estas alterações são simplesmente lesivas para os trabalhadores.

Sobre o Ensino à Distância, o EaD, um curioso fato ocorreu com os entrevistados selecionados, onde a maioria possuía anos de trabalho em instituição de ensino familiar, porém não trabalham diretamente com EAD. Mesmo assim, os docentes não deixaram de expressar seus pontos de vista e suas preocupações. Uma exceção foi um professor de turma EaD e registrou sua experiência com sua turma de mais de 400 alunos. No entanto todos opinaram sobre a precarização do trabalho do docente no EAD, o baixo comprometimento e qualidade de ensino: se com uma turma de centenas de alunos a qualidade do ensino fica prejudicada, imagine quando se troca um professor por um tutor despreparado.

Para os gestores, o assunto de EaD tem pontos positivos e negativos. É entendido como uma evolução natural, necessária para atender uma nova geração, uma nova forma de aprendizado. No ponto de vista financeiro, pode ser a solução para redução de custos, no entanto gera guerra de preços e baixa qualidade no serviço prestado. O sindicato enxerga o EaD como uma precarização do trabalho do profissional de ensino.

Em seguida, tivemos a questão central e polêmica sobre a *uberização* da educação, entendida pelos docentes como um grande risco de precarização e prejuízo das condições do trabalhador, assim como ocorre em qualquer outro serviço “uberizado”, onde há a exploração da mão de obra e a total falta de proteções e garantias, onde os maiores ganhos financeiros são para a empresa. A *uberização* do ensino não pode precarizar apenas o trabalhador, mas também o próprio ensino.

De forma controversa a maioria dos docentes, os gestores veem a *uberização* como uma tendência de mercado, e sua aplicação pode trazer uma verdadeira desburocratização na contratação de profissionais docentes. Ainda assim, os gestores afirmam que este modelo de contratação seria aplicável apenas em cursos de pós-graduação. O sindicato, por sua vez,

enxerga na *uberização* do ensino uma fraude, assim como a terceirização. E enfatiza que o contrato intermitente e autônomo não se aplica a atividade de docência.

Alguns dos professores das instituições de ensino pequenas, regionais e familiares que participaram da pesquisa também lecionam em grandes instituições de capital aberto, ou presencialmente ou por meio de plataformas de ambientes virtuais de cursos à distância. Uma importante constatação nessa pesquisa foi a impressão de que essas instituições familiares são mais humanizadas, ao passo que as grandes instituições de capital aberto visam majoritariamente a obtenção de lucro para seus associados, decerto impulsionando ainda mais todo o processo de precarização abordado nesse trabalho.

Por fim, por mais diversos que sejam as naturezas dos profissionais de educação entrevistados e analisados com o prisma do referencial teórico, há uma concordância sobre a precarização do trabalho docente em instituições privadas de ensino superior, quando consideradas todas as mudanças ocorridas e suas perspectivas de ocorrerem num futuro próximo, por mais que estas mudanças de aspectos tecnológicos, legais e neoliberais sejam vividas no dia a dia destes profissionais.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, L. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: subsunção real da viração. In: Passapalavra. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>. 2017.

ALTMANN, Helena. Influências do Banco Mundial no projeto educacional brasileiro. Educação e pesquisa, v. 28, n. 1, p. 77-89, 2002.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, p. 231-238, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

AGÊNCIA SENADO. Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>. 2019.

A. STRAUS AND J. CORBIN. “Pesquisa Qualitativa: Técnicas e Procedimentos para o Desenvolvimento de Teoria Fundamentada”. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BERNARDO, Nairim e SEMIS, Laís. 6 possíveis efeitos da terceirização na Educação. Revista Nova Escola. Disponível em <<https://novaescola.org.br/conteudo/4865/6-possiveis-efeitos-da-terceirizacao-na-educacao>>. 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter (Orgs.) Reforma do Estado e administração pública gerencial. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1998.

BRASIL DE FATO. O Que Mudou Em 76 Anos De Clt? Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt/>. 2019.

BOSI, A. de. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. Educação e Sociedade. Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>.

BRAGA, Ruy. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. Boitempo Editorial, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico do Senado, 1988.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.

BOLETIM DO FAT, 2018. Fundo de Amparo ao Trabalhador. Arrecadação da Contribuição Sindical. 5º Bimestre de 2018. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/wp->

content/uploads/2018/12/Boletim-de-Infirma%C3%A7%C3%B5es-Financeiras-do-FAT-5%C2%BA-Bimestre-2018.pdf

CARTA CAPITAL. Professor Uber: a precarização do trabalho invade as salas de aula. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/professor-uber-a-precarizacao-do-trabalho-invade-as-salas-de-aula>. 2020.

COSTA, Fernando Nogueira. Efeito PRONATEC-PROUNI-FIES-CSF na Produtividade Futura. Disponível em: <https://fernandonogueiracosta.wordpress.com/2014/10/31/efeito-pronatec-prouni-fies-csf-na-produtividade-futura>. 2014.

CRESWELL, J. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Reforma Trabalhista: qual seu objetivo; as fontes do Direito; e o que muda com a lei. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27938-reforma-trabalhista-qual-seu-objetivo-as-fontes-do-direito-e-o-que-muda-com-a-lei>. 2018.

DE ANDRADE BALTAR, Paulo Eduardo; KREIN, José Dari. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. Caderno crh, v. 26, n. 68, 2013

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. Comp. Lab. L. & Pol'y J., v. 37, p. 471, 2015.

DAVIS, Gerald F. What might replace the modern corporation: Uberization and the web page enterprise. Seattle UL Rev., v. 39, p. 501, 2015.

EL PAIS. Demissões na Estácio de Sá expõem temor em torno de reforma trabalhista. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/06/politica/1512591440_338894.html. 2017

EXTRACLASSE. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade>. 2020.

FÁVERO, Maria de Lourdes de A.; SGUISSARDI, Valdemar. Quantidade/qualidade e educação superior. Revista Educação em Questão, v. 42, n. 28, 2012.

FERREIRA, C.G. O fordismo, sua crise e o caso brasileiro. Belo Horizonte: CEDEPLAR, 1993.
FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do trabalho ao emprego. Marx e o marxismo, v.5, n.8, p.45-67, jan./jun. 2017.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. Somos todos trabalhadores em Educação? Reflexões sobre identidades docentes desde a perspectiva de sindicalistas. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.32, n.2, p. 225-240, maio/ago. 2007.

FERNANDES, Hélio Clemente Fernandes; ORSO, Paulino José. O Trabalho Docente: Pauperização e Proletarização. Disponível em: www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada9/_files/PyzH1GvQ.pdf, 2010.

FERREIRA, João Paulo; OLIVEIRA, Ramony Maria da Silva Reis. O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. Multifaces: Revista de Ciência, Tecnologia e Educação, v. 1, n. 1, 2018.

FOLHA. Folha de São Paulo. Educação atrai investidor estrangeiro. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me1708201013.htm>, 2010.

FOLHA. Folha de São Paulo. Estácio de Sá demite 1,2 mil professores após reforma trabalhista. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940980-estacio-de-sa-demite-12-mil-professores-apos-reforma-trabalhista.shtml>, 2017.

FNDE. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. FIES: Candidato vai precisar de 450 pontos no Enem e nota na redação para poder fechar contrato. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br/index.php/aceso-a-informacao/institucional/area-de-imprensa/noticias/item/6477-fies-candidato-vai-precisar-de-450-pontos-no-enem-e-nota-na-reda%C3%A7%C3%A3o-para-poder-fechar-contrato>. 2015.

G. GUEST, A. BUNCE, AND L. JOHNSON. “How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability”. *Field Methods*, vol 18, pp.

GENTILI, P. A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

GALVÃO, A. (2007), *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo, Revan.

GAZETA do Povo. STF pode derrubar trecho da reforma trabalhista nesta quarta; 30 ações questionam lei. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/reforma-trabalhista-stf-inconstitucionalidade-trabalho-intermitente>. 2019.

J. I. R. OLABUÉNAGA. “Metología de la Investigación Cualitativa”. Espanha: Universidad de Deust, 2009

JORNAL DO COMÉRCIO. Reforma Trabalhista já é questionada em dez processos no STF. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/12/cadernos/jornal_da_lei/602019-reforma-trabalhista-ja-e-questionada-em-dez-processos-no-stf.html. 2018.

IFC. Ser Educacional: Efficiencies Help Expand Affordable Higher Education with Positive Financial Returns in Brazil. 2017.

INFOGRÁFICO UOL. Ranking das 10 maiores empresas de ensino superior no país, em 2017. Disponível em <https://arte.folha.uol.com.br/mercado/2018/06/17/dez-maiores-do-ensino-superior>. 2017.

IVASHITA, Simone Burioli–FAFIPA; NOVAK, Maria Simone Jacomini–UEM; BERTOLLETI, Vanessa Alves–UEM. O ensino superior na perspectiva do Banco Mundial: Algumas considerações. In: IX Congresso Nacional de Educação–EDUCERE, III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia,–PUCPR. 2009.

KREIN, José Darin. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari et al. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90. 2001.

OLIVEIRA, Leonardo Alexandre Tadeu Constant; JUNIOR, Eloy Pereira Lemos. A Educação A Distância, O Teletrabalho E O Direito: Os Profissionais Da Docência Na Educação Virtual. *Revista Univap*, v. 24, n. 45, p. 17-33, 2018.

LIEDKE, E. R. Relações de trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Editora da UFRGS, 2006.

MAUÉS, O. C. A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. *Educar em Revista*. Curitiba, n. esp. 1, p. 141-160, 2010.

MÉSZÁROS, István. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. Boitempo Editorial, 2015.

MANCEBO, D.; Maués, O. e Chaves, V.L.J. (2006). Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. *Educar*, 28, 37-53. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/er/n28/a04n28.pdf>.

MARTINS, Carlos Benedito. A reforma universitária de 1968 e a abertura para o ensino superior privado no Brasil. *Educação & sociedade*, v. 30, n. 106, 2009.

MACEDO, Joao Paulo et al. Transnacionalização do Ensino Superior: Impactos nos Processos Formativos em Psicologia no Brasil. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 37, n. 4, p. 852-868, 2017.

MOREIRA, Rene. Prefeitura de Ribeirão Preto planeja criar “Uber do Professor”. <https://www.acidadeon.com/cotidiano/NOT,2,6,1262086,Prefeitura+de+Ribeirao+Preto+planeja+criar+Uber+do+Professor.aspx>. 2017.

MOURA, Daiana Malheiros de. Políticas públicas educacionais PROUNI e FIES: democratização do acesso ao ensino superior. *Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, n. 11, 2014.

NASCIMENTO, R. P. ; SALVÁ, M. N. R. ; BAUER, A. P. M. FIES, Política Pública de Inclusão. Para Quem? Uma Análise de Casos Múltiplos. In: IX Congresso de Administração e Contabilidade, 2018, Rio de Janeiro. *Anais do IX ADCONT*, 2018. v. 0. p. 0-0

NÓVOA, António. Os professores na virada do milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v.25, n.1, p. 11- 20, jan./jun. 1999.

PLANALTO. Reforma Trabalhista E Terceirização, disponível em <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27938-reforma-trabalhista-qual-seu-objetivo-as-fontes-do-direito-e-o-que-muda-com-a-lei>. 2018.

RODRIGUES MSP, LEOPARDI MT. O método de análise de conteúdo: uma versão para enfermeiros. Fortaleza (CE): Fundação Cearense de Pesquisa e Cultura; 1999.

ROSSO, Sadi Dal. Fragmentação sindical Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 39-52, abr./jun. 2013. Editora UFPR.

RIBEIRO, Gustavo Ferreira. Afinal, o que a Organização Mundial do Comércio tem a ver com a educação superior. Revista Brasileira de Política Internacional, v. 49, n. 2, p. 137-156, 2006.

SALVÁ, Maria Nair Rodrigues; BAUER, Ana Paula Medeiros; WANDERLEY, Sérgio Eduardo De Pinho Velho. O Mercado Da Educação Superior No Brasil: Uma Internacionalização Reversa?. 2019.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. 2001.

SILVA, Maria Emília Pereira da Silva. A metamorfose do trabalho docente no ensino superior: entre o público e o mercantil. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2012.

SILVA, T. T. da, GENTILLI, P. (orgs.). ESCOLA S.A.: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Brasília: CNTE, 1996.

SINPRONORTE. Terceirização na educação e os princípios para o ensino. Disponível em: <http://www.sinpronorte.org.br/terceirizacao-na-educacao-e-os-prejuizos-para-o-ensino>. 2017a.

SINPRONORTE. A nulidade do contrato intermitente para professor. Disponível em: <http://www.sinpronorte.org.br/a-nulidade-do-contrato-intermitente-para-professor/>. 2017b.

SINPROPERNAMBUCO. Professores (as): lutar pela democracia e valorização! Disponível em: <https://sinpropernambuco.org/1951-2>. 2017.

SINPRORIO Sinpro-Rio e a luta dos professores do Grupo Galileo Disponível em:

SIQUEIRA, T. C. de. Ensino superior privado: notas sobre o trabalho dos docentes nas instituições particulares de ensino superior em Brasília. Revista de Ciências Sociais, v. 40, n. 2, p. 62-71, 2009.

SOARES, L. T. Os custos do ajuste neoliberal na América Latina. São Paulo: Cortez, 2000.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; MASSINE, Maiara Cristina Lima Massine. A flexibilização do Direito do Trabalho e a Constituição Federal de 1988. XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Anais. Fortaleza-CE, 2010.

SOUZA, Flavia. O papel do Sindicato: O que muda com a reforma trabalhista? Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/informacoes-trabalhistas/o-papel-do-sindicato-o-que-muda-com-reforma-trabalhista/>, 2017.

STANDING, G. O Precariado: A Nova Classe Perigosa. São Paulo: Autêntica/USP, 2013. 2007.

SPINARDI, Janine Donato; BOTH, Ivo José. Blended learning: o ensino híbrido e a avaliação da aprendizagem no ensino superior. Boletim técnico do senac, v. 44, n. 1, 2018.

UOL. Vagas anunciadas por grupo econômico que trabalha na área de construção, shopping e franquias, principalmente no Espírito Santo e no Rio de Janeiro. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/10/31/empresas-ja-anuncia-vagas-de-trabalho-intermittentenovidade-da-reforma.htm>. 2017.

UOL. OIT volta a analisar se reforma trabalhista tira direitos dos trabalhadores. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/06/10/oit-volta-a-analisar-reforma-trabalhista.htm>. 2019.

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

VELOSO, B.; MILL, D. Teletrabalho docente na educação a distância: sobrecarga nas atividades dos trabalhadores. Disponível em: http://anaisbr2017.redeestrado.org/files/abstracts/000/000/084/original/Braian_Veloso__Daniel_Mill.pdf, 2017.

WORLD BANK. Brazil - Country partnership framework for the period FY18 - FY23. Washington, D.C. : World Bank Group. 2017.

ZERO, Marcelo. Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido. S.l.: s.n, (2010). p.1. Disponível em: <<https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-otrabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>>

7 APENDICE

7.1 ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DAS ENTREVISTAS

1. Questões Preliminares

Data da Entrevista:

Lugar:

Nome do Entrevistador: Vanessa

Nome do Entrevistado (não será divulgado):

Idade do entrevistado:

Protocolo Ético Padrão: Boa tarde! Em primeiro lugar, gostaria de agradecê-lo por disponibilizar seu tempo para participar dessa entrevista.

Eu estou desenvolvendo uma pesquisa para minha dissertação de mestrado em Administração, qual tem por objetivo investigar os reflexos da Reforma Trabalhista nas Relações de Trabalho, sindicato, e a Uberização docente no ensino Superior provado no RJ.

Antes de iniciarmos esta entrevista, eu gostaria de reafirmar que como participante deste projeto você tem vários direitos definidos, dentre os quais:

- Sua participação nesta entrevista é inteiramente voluntária;
- Você é livre para recusar a responder a qualquer pergunta a qualquer momento;
- Você é livre para retirar-se da entrevista em qualquer momento.
- Esta entrevista será mantida em confidencial e estará disponível apenas para os membros da equipa de investigação.
- Trechos desta entrevista podem fazer parte do projeto final de pesquisa, mas sob nenhuma circunstância o seu nome ou características de identificação serão incluídos no relatório. Os resultados (feedback) obtidos poderão ser entregues a você, caso seja de seu interesse.
- Diante disso, você aceita participar desta pesquisa?
- Desde já, antecipo meus agradecimentos pela sua boa vontade em aceitar participar desta pesquisa.

ROTEIRO PARA BASE DE CAMPO – PROFESSOR

a) **Relato da trajetória acadêmica-profissional:**

1- Conte-me um pouco sobre a sua trajetória profissional e acadêmica, enfatizando se a docência é principal atividade?

- 2- Qual a sua idade?
- 3- Sexo?

b) Mudança no mercado educacional brasileiro

- 1- Como você vê a mercantilização da educação?

c) Mudanças ocorridas na legislação trabalhista que impactaram o trabalho do professor em IES particulares

- 1- Conte-me sobre suas percepções a respeito das mudanças ocorridas na legislação trabalhista nos últimos anos e o impacto destas no trabalho do Professor.
- 2- Qual a importância dos sindicatos na relação de trabalho dos docentes?

d) Uberização

- 1- O que você acha da uberização como uma nova forma de trabalho?
- 2- O que você acha da uberização na educação?

e) Precariedade ou flexibilidade do trabalho docente

- 1- A terceirização pode flexibilizar a contratação de docentes?
- 2- O ensino a distância e o tele-trabalho contribuem mais contratações de docentes?
- 3- O contrato intermitente e autônomo se aplica na docência?

ROTEIRO PARA BASE DE CAMPO – GESTOR

a) Relato da trajetória acadêmica-profissional:

- 1- Conte-me um pouco sobre a sua trajetória profissional como Gestor de IES.
- 2- Qual a sua idade?
- 3- Sexo?

b) Mudança no mercado educacional brasileiro

- 1- Como você vê a mercantilização da educação?

c) Mudanças ocorridas na legislação trabalhista que impactaram o trabalho do professor em IES particulares

- 1- Conte-me sobre suas percepções a respeito das mudanças ocorridas na legislação trabalhista nos últimos anos e o impacto destas no trabalho do Professor.

2- Qual a importância dos sindicatos na relação de trabalho dos docentes?

d) Uberização

1- O que você acha da uberização como uma nova forma de trabalho?

2- O que você acha da uberização na educação?

e) Precariedade ou flexibilidade do trabalho docente

1- A terceirização pode flexibilizar a contratação de docentes?

2- O ensino a distância e o tele-trabalho contribuem mais contratações de docentes?

3- O contrato intermitente e autônomo se aplica na docência?

ROTEIRO PARA BASE DE CAMPO – SINDICATO DOS PROFESSORES

a) Relato da trajetória acadêmica-profissional:

1- Conte-me um pouco sobre a sua trajetória profissional.

2- Qual a sua idade?

3- Qual o Sexo?

b) Mudança no mercado educacional brasileiro

1- Como você vê a mercantilização da educação?

c) Mudanças ocorridas na legislação trabalhista que impactaram o trabalho do professor em IES particulares

1- Conte-me sobre suas percepções a respeito das mudanças ocorridas na legislação trabalhista nos últimos anos e o impacto destas no trabalho do Professor.

2- Qual a importância dos sindicatos na relação de trabalho dos docentes?

d) Uberização

1- O que você acha da uberização como uma nova forma de trabalho?

2- O que você acha da uberização na educação?

e) Precariedade ou flexibilidade do trabalho docente

1- A terceirização pode flexibilizar a contratação de docentes?

2- O ensino a distância e o tele-trabalho contribuem mais contratações de docentes?

3- O contrato intermitente e autônomo se aplica na docência?

7.2 QUADRO DEMONSTRATIVO DA CONSTRUÇÃO DE CATEGORIAS

TEMAS/ UNIDADES DE SIGNIFICAÇÃO	CATEGORIA I	DESCRIÇÃO
Lucratividade em detrimento da qualidade do ensino	<i>O Ensino Superior como Negócio: Mudanças que afetam o trabalho do docente</i>	Entendimentos e compreensões sobre o cenário do ensino superior em instituições privadas após mudanças na legislação do Ministério da Educação, modificando as relações de emprego e as diretrizes estratégicas e financeiras das instituições. (DIAP, 2018; SIQUEIRA, 2009)
Desvalorização do profissional de educação		
A área da educação é tão ou mais cruel que outros mercados		
Democratização do ensino superior		
Face fulgaz e capitalista		
Desfavorável ao avanço da pesquisa		
Compromisso com os valores institucionais e de formação		
Oportunidade de aprendizado que colabora com o desenvolvimento do país		
Mercado educacional como números		
Redução salarial dos professores		

TEMAS/ UNIDADES DE SIGNIFICAÇÃO	CATEGORIA II	DESCRIÇÃO
Manobras das IES que desmotivam os professores	<i>Alterações ocorridas na legislação que impactaram na relação trabalho do Docente</i>	Entendimentos e compreensões sobre as relações do trabalho docente após mudança da Reforma Trabalhista. (SOUZA, 2017)
Menor comprometimento e valor hora		
Terceirização		
Enfraquecimento dos sindicatos		
Maior economia para a IES		
Alterações lesivas para os trabalhadores		

TEMAS/ UNIDADES DE SIGNIFICAÇÃO	CATEGORIA III	DESCRIÇÃO
Facilidade na contratação e na dispensa de profissionais da educação	<i>Ensino a Distância como flexibilização ou precariedade do trabalho do docente</i>	Questionamento e reflexões sobre a institucionalização do ensino a distância após o Marco Regulatório e seus resultados (Portaria Normativa N° 11)
Falta de preocupação com o que se entrega ao aluno		
Surgimento de novas oportunidades de emprego		
Ambiente letal de descomprometimento e distanciamento		
Espaço para contratação de novos docentes		
Aumento da carga horária de trabalho		
Turmas com alunos ilimitados		
Falta de comprometimento		
Baixa qualidade do ensino		
Profissionais de educação despreparados		
Mais tutores e menos professores		

TEMAS/ UNIDADES DE SIGNIFICAÇÃO	CATEGORIA IV	DESCRIÇÃO
Tendência de mercado	<i>Uberização na Educação</i>	Questionamento e reflexões sobre a contratação de docentes de forma uberizada. (VENCO, 2019; CARTA CAPITAL, 2020)
Risco de precarização		
Condições prejudiciais ao trabalhador		
Exploração da mão de obra		
Falta de proteção ou garantias		
Os ganhos são mais para as empresas		
Precarização do ensino		
Desburocratiza a contratação		
Modelo aplicável na pós-graduação		
Baixa qualidade na formação do docente		
Fraude no contrato de trabalho		