



## DO DOCENTE EFETIVO AO DOCENTE UBERIZADO: A PRECARIZAÇÃO CONTRATUAL DO PROFESSOR NO BRASIL

*From effective teacher to uberized teacher: the contractual precariousness of  
brazilian teachers*

MOURA, Livia Romero de<sup>1</sup>  
MENDES SEGUNDO, Maria das Dores<sup>2</sup>  
AQUINO, Cássio Adriano Braz de<sup>3</sup>

### RESUMO

No contexto da crise estrutural do capital, surge uma nova ordem econômica, o neoliberalismo, que resgata a regulamentação do mercado, impondo uma profunda reestruturação produtiva, a partir da década de 1970, trazendo mudanças expressivas ao mundo do trabalho. A partir desse panorama e com o impulso das Tecnologias Informacionais e Comunicacionais (TIC's), novas modalidades laborais emergem no início do século XXI. Destacamos, como ilustração dessa faceta capitalista atual, a empresa Uber, que, pela sua especificidade de representação, trouxe um neologismo: a uberização do trabalho. Na mesma linha, a formação e o trabalho docente vêm, ao longo das últimas décadas, sendo arrebatado pelo ideário neoliberal expresso pela influência do Banco Mundial na educação e o crescimento quantitativo de professores não efetivos na Educação Básica da rede pública de ensino no Brasil. O presente trabalho busca refletir acerca da tendência à uberização do trabalho do professor brasileiro. Para o alcance dos objetivos propostos, adotamos como procedimento teórico-metodológico a pesquisa bibliográfica, documental e legal ancorada numa perspectiva crítica. Evidenciamos, comparativamente, a expansão dos contratos de trabalho temporário e substituto do professor nas escolas públicas e o caráter de uberização do trabalho docente, demonstrando as semelhanças e diferenças, mediadas por uma precarização evidenciada pela fragilização contratual dessas modalidades. Concluímos que as diretrizes impostas pela reestruturação produtiva promovidas pelo capital em crise ganharam novos contornos com o uso intensivo da tecnologia, imprimindo um cenário de flexibilização, instabilidade, precarização e pauperização para a classe trabalhadora.

**Palavras-chave:** Trabalho docente. Uberização. Contrato temporário.

### ABSTRACT

A new economic order emerges in the structural crisis of capital, neoliberalism, which resumes market regulation, imposing a profound restructuring of production from the 1970s onwards, bringing significant changes to the world of work. New work modalities emerged in the early 21<sup>st</sup> century from this setting with the drive of Informational and Communication Technologies (ICT). As an illustration of this current capitalist facet, we highlight Uber, which brought a neologism ("work uberization") due to its representative specificity. In the same vein, over the last few

---

<sup>1</sup> Mestra em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Pós-graduação em Gestão Empresarial Estratégica pela Universidade 7 de Setembro (UNI7), Graduação em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR) e em Pedagogia pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). E-mail: [livia\\_romero@hotmail.com](mailto:livia_romero@hotmail.com).

<sup>2</sup> Doutora em Educação Brasileira pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Mestra em Economia Rural pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Graduação em Economia pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professora Associada vinculada ao Centro de Educação da Universidade Estadual do Ceará (UECE). E-mail: [mariadores.segundo@uece.br](mailto:mariadores.segundo@uece.br).

<sup>3</sup> Doutor em Psicologia Social pela Universidad Complutense de Madrid, Mestre em Psicologia pela Universidad Complutense de Madrid, Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPA). Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (UFC) e em Administração pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Professor titular vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: [brazdeaquino@gmail.com](mailto:brazdeaquino@gmail.com).

decades, teaching education and work have been swept away by the neoliberal ideology expressed by the World Bank's influence on education and the quantitative growth of non-permanent teachers in Primary Education in the Brazilian public school system. This paper aims to reflect on the trend towards the work uberization of Brazilian teachers. We adopted bibliographical, documental, and legal research as a theoretical-methodological procedure anchored in a critical perspective to achieve the proposed objectives. We identified, comparatively, the growth of temporary and substitute work contracts of public-school teachers and the uberized nature of teaching work, showing the similarities and differences mediated by precariousness evidenced by the contractual weakness of these modalities. We concluded that the guidelines imposed by the productive restructuring promoted by the capital crisis gained new contours with the intensive use of technology, creating a setting of flexibilization, instability, precariousness, and impoverishment for the working class.

**Keywords:** Teaching work. Uberization. Temporary Contract.

## INTRODUÇÃO

O cenário laboral contemporâneo está intrinsecamente ligado às transformações do modo de produção capitalista ocorridas nos últimos cinquenta anos, o que desencadeia a remodelação do papel estatal, novas relações de trabalho e intensificação da precarização das condições e vínculos trabalhistas. A década de 1970 foi marcada pelo início do processo de reestruturação produtiva do capital que, na tentativa de recuperar seu ciclo reprodutivo, alterou o modelo de acumulação taylorista-fordista, caracterizado por uma sociedade salarial e de proteção social, para um modelo de acumulação flexível da globalização (AQUINO *et al.*, 2014).

Conforme salienta Monbiot (2016), as ideias neoliberais começaram a ganhar destaque nos anos 1970, após a corrosão das políticas keynesianas e as crises econômicas alvejarem os Estados Unidos e a Europa. Mediante o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Tratado de Maastrich e a Organização Mundial de Comércio, as políticas neoliberais, através de amplas reformas institucionais, foram impostas em grande parte do mundo, com o propósito de restaurar a regulamentação do mercado, desbancar o Estado do Bem-Estar social ou Keynesianismo, com o intuito de reverter a queda tendencial das taxas de lucros e, portanto, administrar a crise do capital.

Ainda no século XX, nos anos 1990, o cenário político-econômico demarcado pela liberalização da economia no Brasil promove significativas mudanças nos processos de subjetivação intermediados pelo trabalho (NARDI, 2006) e demonstra ser uma base fundamental para o delineamento do capitalismo atual. É nesse período que Derisso e Duarte (2017) constatarem a intensificação das Reformas do Aparelho do Estado e da educação brasileira, que desdobra o processo de precarização e descaracterização da escola pública.

Essas reformas institucionais, impulsionadas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM), articulando-se ao Departamento de Tesouro dos Estados Unidos, buscaram implementar nos países rotulados como “em desenvolvimento” o ajustamento administrativo e econômico sob a lógica do capitalismo neoliberal (MENDES SEGUNDO; JIMENEZ, 2015), trazendo uma nova significação do direito à educação como um serviço que não deveria ser exclusivo do Estado, exacerbando privatizações no âmbito escolar e mercantilização de produtos e serviços (DA SILVA; DA MOTTA, 2019), ataque aos sindicatos, redução dos gastos públicos na área social, expansão do sistema financeiro, diminuição da proteção social trabalhista e terceirização dos serviços públicos mediante Parcerias Público-Privadas (PPP) (DERISSO; DUARTE, 2017).

No século XXI, acompanhamos a entrada desenfreada de dispositivos tecnológicos que inauguram novas formas de dominação e modalidades de trabalho (FIRMINO; CARDOSO; EVANGELISTA, 2019) e a financeirização da economia ocorrida após a crise de 2008/2009 (DOWBOR, 2018). Esse mosaico culmina no que Antunes (2019) se refere como a nova expressão do capitalismo: informacional-digital-financeiro.

É nessa conjuntura que surge uma corporação que expressa a nova aparência do capitalismo, a empresa Uber, que por sua forte manifestação trouxe um neologismo para o mundo corporativo, a uberização do trabalho. Tal fenômeno revela uma nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho (ABÍLIO, 2017) e denota uma enorme possibilidade de expansão para outras categorias. O que se iniciou com motoristas rapidamente se alastrou para entregadores, atingindo outras categorias profissionais, como enfermeiros, conforme aponta o estudo elaborado por De Oliveira Souza (2020), médicos, indicado na investigação de Costa (2020), e professores, conforme apontam os estudos de Venco (2019), Da Silva (2019) e Previtali e Fagiani (2020).

No que tange à última categoria, alguns elementos nos levam a crer que a uberização do trabalho vai ao encontro de um cenário de desvalorização, precarização das condições de trabalho e modalidades de contratação de professores mediante aumento de vínculos débeis – temporários, substitutos -, que assolam a educação pública. A reflexão sobre a articulação do fenômeno da uberização com o trabalho docente faz-se urgente, evidenciada pelo projeto de lei conhecido como “professor Uber” (PROFESSOR..., 2017) e os diversos aplicativos, como o *Professor-e* e *GetNinjas*, já em pleno funcionamento.

O objetivo desse artigo é, pois, articular a tendência da uberização do trabalho do professor da educação pública brasileira, uma vez que essa categoria já apresenta elementos compatíveis com a uberização do trabalho, mais precisamente pela expansão das modalidades de contratação temporária e substituta, o que denota a eminente consolidação do docente uberizado.

#### **A EXPANSÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO E SUBSTITUTO DO PROFESSOR NAS ESCOLAS PÚBLICAS**

Dal Rosso (2017), em seu livro *O ardil da flexibilidade*, destaca uma forte tendência, em nosso século, de tomar a flexibilidade como reação à jornada fixa ou rígida do trabalho. O papel do Estado, nesse panorama, é o mínimo quanto às necessidades de bem-estar social, potencializando a sua atuação em favor do mercado. Desta forma, o trabalho, em seu formato flexibilizado, possibilita a adaptação às exigências dos negócios do capital nos horários certos, nas horas exatas, *just-in-time*, ou seja, no justo tempo da demanda. Configura-se, portanto, que uma significativa parcela dos trabalhos em horários flexibilizados, mais curtos e não regulares, acarreta remunerações menores, condições de trabalho escassas, perspectivas mínimas de carreira profissional, bem como frágil garantia de saúde e educação. Nos países reconhecidamente periféricos, como é o caso brasileiro, essa tendência flexível fragiliza mais o trabalhador, pois não experimentou garantias próprias do modelo salarial com direitos associados de forma destacada à estabilidade, em que a jornada fixa assume relevo (DAL ROSSO, 2017).

Mesmo sem uma experiência consolidada de Bem-Estar Social, o Brasil tem vivido recorrentes ataques à classe trabalhadora, principalmente após o golpe parlamentar de

2016, cujo resultado culminou no processo de *impeachment* da então presidenta, Dilma Rousseff (UCHÔA; GOMES, 2017). Em menos de cinco anos, sublinhamos a Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, que viabiliza a criação de um contrato de prestação de serviços entre profissionais e o salão de beleza, sem criar vínculo empregatício; a Lei 13.467/17, sancionada em julho de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista; e a Reforma da Previdência, em 2019, que criou idade mínima para aposentadoria e mudanças no cálculo do benefício e, por pouco, não estabeleceu capitalização por poupança individual.

A Reforma Trabalhista, implantada em 2017, trouxe, em termos mais concretos, o imperativo neoliberal da flexibilização, da precarização do trabalho e enfraquecimento dos sindicatos, sendo, assim, defendida mediante o argumento de aumento de postos de trabalho e de formalização de vínculos trabalhistas. Nesta direção, foi introduzido um pacote de alterações na legislação trabalhista, o qual busca, em sua totalidade, o corte de custos diretos ou indiretos dos empresários, oriundo da relação com os trabalhadores, como os relativos à contratação, remuneração, deslocamentos, intervalos, saúde e segurança, além dos efeitos jurídicos decorrentes do descumprimento legal (FILGUEIRAS, 2019).

Apesar das promessas utilizadas para a aprovação da referida Lei, Filgueiras (2019) aponta dois argumentos acerca dessas previsões: primeiro, após dois anos, tal reforma não expandiu os empregos e a formalização, conforme prometido; segundo, os atributos estruturais da economia brasileira e do contexto internacional sinalizaram que a redução de direitos e da renda oriunda do trabalho, no Brasil, não contribuiu e sequer apresenta sinais de ampliação do emprego.

Desta forma, no âmago do discurso ideológico pautado em “modernização” e “flexibilização”, existem interesses os quais não são de geração de emprego, tampouco de benefícios para a classe trabalhadora, mas somente de corte de direitos. Os trabalhadores são encurralados em uma arena onde duas posições antagônicas parecem ser as únicas possíveis: ter emprego ou ter direitos, mesmo reconhecendo o deterioro desses últimos. Conforme Antunes (2018), um grupo cada vez menor estará no topo dos assalariados, contudo, diante da instabilidade do mercado, essa posição pode ruir prontamente.

Ao considerar essa totalidade e a partir da leitura de Dal Rosso (2008), podemos inferir que os elementos que vêm se solidificando no âmbito laboral, como flexibilidade, polivalência e concorrência entre trabalhadores decorrentes do trabalho norteado por metas, não estão ausentes no setor público. O sistema organizativo que opera no setor produtivo e de serviços, no âmbito privado, assentado na lógica de acumulação flexível, é gradativamente incorporado aos serviços de administração pública em razão do argumento de modernização gerencial em prol de maior eficiência e redução de gastos.

Identifica-se um movimento de assimilação dessas técnicas e tecnologias a desencadear a exigência de uma intensidade laboral nos servidores públicos, além de esforço intelectual, em atendimento à demanda do mercado. A exemplo disso, no Estado do Ceará, ancorados nas Leis Complementares nº 22 e nº 173, as quais regulam a contratação de professores temporários na Rede Pública de Ensino, atualmente já consta um total de pouco mais de oito mil professores temporários e doze mil trezentos e noventa e quatro professores efetivos (SEDUC/CE, 2019), o que demonstra um avanço considerável dessas modalidades de contratação.

Na conjuntura de acumulação flexível, o trabalho temporário é evidenciado por Cordeiro e Mota (2010) ao exercer papel essencial no âmbito socioeconômico como alternativa de maior viabilidade em razão da demanda, da flexibilidade, do seguimento e rápido recrutamento de força de trabalho, dentre as diversas modalidades de trabalho atípico. Para Barros (2019), o trabalho temporário pode, no cenário contemporâneo, ser substituído pela nova modalidade de trabalho flexível, legalizada na Reforma Trabalhista de 2017. Anteriormente, o trabalho temporário regulamentado restringia o tempo de serviço a no máximo 90 dias, sem prorrogação, passando para até 180 dias, podendo ser prorrogado por 90 dias consecutivos, com recolhimento previdenciário e de imposto de renda, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço proporcionais ao período trabalhado.

Seki et al. (2017) alertam para o elevado número de contratação de professores na modalidade temporária, o qual evidencia a precarização do trabalho docente no Brasil, condição a atingir quase um milhão de professores atuantes na Educação Básica. Para os autores, o aumento dessa modalidade, ao saltar de 37% para 41% no período de 2011 a 2015, representa uma tragédia cotidiana, na qual quase metade dos professores trabalham sem a garantia de continuidade, impedidos de realizar planejamentos em longo prazo, adequações didático-pedagógicas, destituídos de recursos, materiais e até mesmo de planejamento. A incerteza inerente a esse tipo de contrato é um elemento típico da estrutura educacional brasileira.

Na argumentação de Miranda (2006), o professor temporário é um profissional com contrato de trabalho por tempo determinado, em substituição ao incompleto quadro de professores efetivos, organizados sob regime CLT. Vieira e Maciel (2011) consideram a contratação temporária de professor, também denominada de substituto, eventual ou temporário, um tipo de vínculo de trabalho por contrato atípico, marcado pela ausência ou diminuição de direitos trabalhistas e sem estabilidade, legalizada como necessidade de atendimento à demanda temporária de excepcional interesse público.

Há evidências das precárias condições de trabalho de professores substitutos, conforme podemos inferir por meio do estudo exploratório de Da Silva e De Oliveira Silva (2019), realizado com análise dos Relatórios de Carga Horária de professores substitutos no Ensino Superior público de docentes efetivos e substitutos da Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás, em 2016, ao obter, dentre outras constatações, que a carga horária total exercida pelos professores substitutos foi consideravelmente maior se comparada a dos efetivos, bem como a realização de atividades além de suas atribuições legais de professor substituto. Ou seja, trabalham mais horas, com atividades superiores à sua remuneração, com menos direitos trabalhistas e nenhuma garantia futura.

Os regimes jurídicos adotados pela administração pública de forma a disciplinar as relações de trabalho são apresentados por Gomes (2019): a) estatutário, aplicado aos servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo ou em comissão, submetidos às normas estabelecidas pela Administração Pública; b) celetista, empregados públicos, regidos fundamentalmente pelas normas da CLT. Há, ainda, outra modalidade de contratação prevista na Constituição Federal ao presumir a contratação por tempo determinado, de forma a atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, cujo regime jurídico aplicado a esses servidores é conhecido como “regime jurídico especial”, pois sua natureza de vínculo não é nem estatutária, tampouco

celetista. Assim, não é um cargo nem emprego público. O termo é impreciso e cada ente federativo edita a lei para disciplinar os seus próprios contratos temporários.

Conforme a autora supracitada, a admissão de professor substituto está entre as hipóteses do instrumento de contratação temporária, no predomínio de uma natureza de vínculo nem celetista, nem estatutária, mas jurídico-administrativa. São professores contratados por tempo determinado em prol do atendimento da necessidade temporária de excepcional interesse público, conforme Constituição Federal. Na modalidade de contratação temporária, de acordo com a Lei nº 8.745/1993, o contrato deve ser feito por meio de processo seletivo simplificado. Em sua análise, Gomes (2019) nos traz dados alarmantes a respeito da distribuição percentual entre concursados/efetivos/estáveis e contratos temporários: 70% contra 30%, respectivamente. Tais dados, coletados mediante o Censo da Educação Básica, contradizem a recomendação do PNE (Plano Nacional de Educação), que prevê um mínimo de 90% de provimento efetivo. Há uma grande variação de contratos temporários nos âmbitos estaduais e municipais. Há Estados em que a participação de temporários em relação aos docentes da sua respectiva rede é na faixa de 60% ou mais.

Com vistas à reflexão acerca da incoerência entre o que consta no PNE e os dados apresentados, Souza (2013) ratifica essa contradição ao denunciar a estratégia do poder público para lidar com as políticas salariais e de carreira inerentes ao servidor estatutário, ao estabelecer condições mais desfavoráveis aos não efetivos para, justamente, arcar com o reconhecimento daqueles. Esses direitos dirimidos também representam frequentemente uma impossibilidade de carreira no serviço público, uma vez que esses docentes não são beneficiados com um plano de carreira e, ao se tratar dos contratos temporários, há uma recorrente recontração anual, o que impede qualquer vislumbre de ascensão profissional. Existe uma diversidade de padrões no âmbito federal acerca dos contratos temporários, sendo, então, arriscado estabelecer parâmetros gerais sem que haja dados empíricos robustos. Sobre os prazos, por exemplo, o tempo varia de seis meses a quatro anos, admitida a prorrogação em alguns casos, conforme Lei nº 8.745, de 1993.

Nesse contexto, evidencia-se a faceta neoliberal e desenvolvimentista operando por meio do enxugamento de gastos do Estado. Conforme alerta Gomes (2019), ocorre uma distorção no uso do recurso dos contratos temporários de docentes, corroborada pelos altos percentuais dessa modalidade de contrato. Na esteira da precarização estrutural do universo laboral, essa prática desvela profissionais destituídos de direitos, mas que possuem as mesmas responsabilidades dos docentes efetivos e, sem adentrar a carreira docente, recebem ínfimos benefícios monetários e limitada participação de ações e programas de educação continuada.

De acordo com Antunes (2018), o surgimento de um novo proletariado de serviços na era digital, uma condição de escravidão digital viabilizada pela emergência do maquinário informacional-digital representado por tecnologias, com destaque para as Tecnologias Informacionais e Comunicacionais (TIC's). Tais elementos atuam em prol do capital mediante o aprimoramento da produção, em todo o seu processo, a desencadear o desemprego, o subemprego e a exploração proletária. Assim, na manutenção do capitalismo financeirizado, faz-se necessário o desenvolvimento de um mercado de trabalho regado de relações de emprego flexibilizadas, precarizadas, inseguras e com perda de direitos trabalhistas em âmbito global.

É nesse panorama que testemunhamos a pulverização das diversas modalidades de contratação precarizadas, a exemplo do trabalho temporário e substituto. No século XXI, o cenário que começa a se delinear na reestruturação produtiva iniciada em 1970 é incrementado pela liberalização da economia, pela crise de 2008 e pela financeirização da economia, além de ganhar um combustível para a precarização laboral, as TIC's, elementos que levam à explosão de um fenômeno: a uberização do trabalho. Assim, o trabalho docente, não só pelo seu histórico de inserção precária, mas também por todos os ataques advindos do modelo neoliberal e do contexto laboral resultante das últimas crises do capital, é arrebatado pela uberização do trabalho, a evidenciar sua pujança nos diversos aplicativos e plataformas já em pleno funcionamento.

É por meio desse caminho que podemos articular uberização do trabalho e a precarização do professor não efetivo, visto que compreendemos tal fenômeno mediante o processo mais amplo de precarização laboral (DE STEFANO, 2017; ANTUNES; 2018). Se a precarização do trabalho é um projeto neoliberal que avança em uma velocidade nunca vista, a condição precarizada na qual se encontra a categoria de docentes só tende a se aprofundar, assim como esgarçar seu ataque feroz para atingir a maior quantidade de trabalhadores docentes.

#### **O CARÁTER DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA LÓGICA DO MERCADO**

Quando utilizamos o termo uberização, partimos, conforme Antunes (2020a), de uma combinação composta por: 1) neoliberalismo, reestruturação produtiva permanente, com a potência tecno-informacional-digital e uma hegemonia do capital financeiro; e 2) a conjuntura de crise estrutural do capital, que demonstra o seu desenvolvimento com base na destruição, a exemplo das crises da década de 1970 e sua agudização com a crise de 2008/2009. Os desdobramentos dessas crises são o início de um processo corrosivo e devastador da legislação social do trabalho, liderado pelos capitais e grandes corporações em escala global.

Assim, é importante reforçarmos nossa concordância com Abílio (2017) ao afirmar que a uberização do trabalho é uma sequência de transformações no universo laboral que está há décadas em curso. Na atualidade, o aprofundamento uberização está relacionada ao aprimoramento das formas de dominação mediante o capitalismo informacional e digital. Ao contrário da rigidez consolidada nas fábricas automobilísticas ao longo do século XX, ocorre uma consolidação de uma tríade indissociável composta por terceirização, informalidade e flexibilidade (ANTUNES, 2018).

A partir de todas essas contingências, a empresa *Uber* concentrou de maneira expressiva todas essas características da nova dinâmica do capital no século XXI e, assim, trouxe ao mundo corporativo um neologismo para adjetivar uma nova modalidade de exploração do trabalho. Ela evidenciou as novas formas de controle, organização e gerenciamento do trabalho, que não se inicia com a empresa *Uber* e nem se limita a ela. Na esteira dessa afirmação, a economia digital e o desenvolvimento tecnológico contribuem para a reorganização do trabalho, mas, ainda assim, somente atualiza o contexto de reconfiguração do papel estatal, desemprego, perda de formas do trabalho e mudanças na subjetividade do trabalhador (ABÍLIO, 2017).

Apresentando-se como empresa de tecnologia que cria oportunidades com o intuito de ajudar parceiros e usuários a se locomover usando uma plataforma integrada de mobilidade, a *Uber* foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São

Francisco (EUA), e atualmente está presente em mais de dez mil cidades ao redor do mundo (UBER, 2020). De maneira ambiciosa, a empresa, que trazia inicialmente o *slogan* “o motorista privado de todo mundo”, remetendo ao *status*, ampliou suas frentes e explorou diversas variações de seus serviços de motorista, como carro compartilhado, veículos de luxo, entrega e logística e o *UberX*, uma variante que hoje responde pelo grosso do negócio, apoiando-se em motoristas não licenciados com seus próprios veículos (SLEE, 2017).

Desse modo, uma característica essencial do modelo de trabalho da *Uber* é a de que os trabalhadores arcam com os instrumentos de trabalho, ou seja, os automóveis, as despesas de seguridade, manutenção, alimentação, limpeza, dentre tantos outros, enquanto uma empresa reconhecida como aplicativo disfarça o assalariamento sob o formato de trabalho desregulamentado, apropriando-se do valor gerado pelos motoristas sem a necessidade de arcar com os deveres trabalhistas (ANTUNES, 2018), atributo que está de acordo com a lógica do capitalismo globalizado, que é incompatível com direitos trabalhistas (ABÍLIO, 2017).

Um dos primeiros pesquisadores brasileiros a utilizar o termo “uberização”, Pochmann (2016) associa o fenômeno ao Projeto de Lei da terceirização no Brasil, na época ainda em avaliação no Senado Federal, ao denunciar que a atualidade desse projeto se encontra, em sua ramificação, sob o prisma de generalização da uberização do trabalho no início do século XXI. Ele argumenta acerca da maneira de organização e remuneração da força de trabalho da empresa *Uber*, a qual se distancia vertiginosamente da regularidade do assalariamento formal, geralmente acompanhado pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas. Os direitos sociais passam a ser associados pelos empregadores como custo, e a contratação direta, destituída dessas garantias, permite a competição individual entre os próprios trabalhadores, beneficiando os patrões. Nessa mesma linha, Antunes (2020b) constata que a uberização do trabalho é um processo no qual as relações de trabalho são sucessivamente individualizadas e invisibilizadas. Nesse sentido, exibe-se com o aspecto de “prestação de serviços” e suprime-se os vínculos de assalariamento e de exploração do trabalho.

Além da eliminação dos direitos, essa dinâmica reduz o trabalhador a um fator de produção, ou seja, conforme Abílio (2020), a uberização consolida a redução do trabalhador a um *trabalhador just-in-time*, utilizado na exata medida da demanda, um *autogerente subordinado*, que arca com os riscos e custos referentes à sua própria produção. E como esse uso na exata medida da demanda não exige predições contratuais, o trabalhador encontra-se completamente disponível ao trabalho. É um nível de flexibilidade nunca visto anteriormente, com um sistema extremamente escalonável de trabalhadores, fornecidos *just-in-time* e remunerados *pay-as-you-go*, ou seja, pagos somente nos momentos em que realmente trabalham para um cliente (DE STEFANO, 2016).

Outro elemento central acerca da uberização do trabalho, proposto por Abílio (2017), é que esse fenômeno evidencia a progressiva adesão a um trabalho que vai perdendo suas formas socialmente reguladas e que lhe atribuem uma solidez de ser trabalho, ou seja, um trabalho amador que, ao mesmo tempo que é trabalho, não lhe confere identidade profissional, e conforme aponta Van Doorn (2017), ocorre mediante a inexistência de uma certificação pública. Nesse sentido, a concepção de trabalho amador se caracteriza não só pela falta de regulamentação pública, mas pela fluidez de vínculos,



que permite o envolvimento dos trabalhadores em diversas ocupações em paralelo na busca de um rendimento mínimo (DE SOUSA; MEINBERG, 2020).

A solidificação do perfil de trabalhador amador é viabilizada por uma multidão de trabalhadores, um modelo em andamento no início do século XXI e conhecido como *crowdwork*, em que aumenta a descentralização e alistamento de milhares de trabalhadores em nível global, com o requisito da conexão em rede, o que acaba por desmoronar o limiar entre amadores e profissionais (HOWE, 2006). Nessa lógica, é uma atividade que quase qualquer pessoa pode desempenhar, sem limitar a quantidade de trabalhadores (ABÍLIO, 2019) e sem necessidade de formação específica, sob o imperativo máximo de dispor das ferramentas de trabalho (FERNANDES; BARBOSA; VENCO, 2019).

Os contornos do mundo do trabalho vão delineando um novo perfil de trabalhador: convocado sob demanda, amador, sem proteção trabalhista e, diante desses imperativos, sem perspectiva de planejamento futuro, visto que a busca do trabalhador é basicamente a de garantir sua subsistência, que se dá dia a dia, hora a hora, de corrida em corrida, de entrega em entrega, de serviço em serviço. E, conforme Antunes (2020), por pior que seja a condição do trabalhador uberizado, a exemplo do motorista do *Uber* ou entregador do *iFood*, estamos lidando com uma tendência geral em âmbito mundial e, mais especificamente, no setor de serviços. Assim, médicos, enfermeiros, professores, entre outros, não estão isentos do nefasto fenômeno da uberização. Ao contrário disso, trabalhos como o docente, que já apresentavam intensa precarização de seu labor, expressam forte tendência a esse novo formato de trabalho. Conforme alerta Previtali e Fagiani (2020), a subsunção do trabalho docente ao capital deixa de ser formal e passa a ser real.

Para demonstrar a potência de expansão do modelo de trabalho uberizado, citamos uma proposta de aplicativo para convocação de professores substitutos, em caráter temporário, para suprir as ausências na rede municipal de ensino em Ribeirão Preto, interior de São Paulo. O projeto, apresentado em 2017, ficou conhecido como “Professor Uber”, no qual, após receber a chamada, o professor teria trinta minutos para aceitar e uma hora para chegar à escola e, felizmente, foi rejeitado pelo Conselho Municipal (PROFESSOR..., 2017). Esse projeto, que se apresentava como uma grande ideia para sanar a falta de professores efetivos, na análise de Da Silva e Da Motta (2019), se assemelha muito ao dos professores eventuais, com a diferença somente acerca dos meios utilizados para a convocação ao trabalho, a ser realizado utilizando novas tecnologias, ou seja, com ares de modernização.

Esta realidade, que se concretiza, também é impulsionada pelo contexto da Nova Gestão Pública (NPG), que assume um papel essencial no reordenamento no âmbito político-jurídico de regulação social em benefício do capital e contra o trabalho por meio de privatizações diretas de setores públicos e/ou parcerias com o setor privado, investimento de fundos públicos, perdão e/ou reajustes de multas e impostos de empresas privadas e desregulamentação das relações de trabalho, propiciando superexploração do trabalho mediante privatizações, terceirizações e alastramento de contratos temporários (PREVITALI; FAGIANI, 2020). Exemplo dessa fusão e diminuição da atuação pública na educação é que, em Fortaleza, capital do Ceará, 38% da rede de creches municipais é terceirizada (38% DA REDE..., 2020) e, sob a maquiagem de um novo modelo de gestão, a Prefeitura de Fortaleza lançou um edital esse ano para

construção, reforma, manutenção e serviços operacionais das escolas da Rede Municipal por meio de Parceria Público-Privada (PPPFor) (PAULA, 2020).

Assim, podemos inferir que não há cisão entre a esfera da educação escolar e as mudanças no cenário global, sujeitando-a à conformação, no plano técnico e ideológico, da nova classe trabalhadora. Nessa conjuntura, o docente, protagonista do processo formativo escolar, é transformado, em paralelo, de maneira objetiva e subjetiva, histórica e dialética, sob as dimensões: a) formação e profissionalização; b) processo de trabalho; e c) relações de trabalho (PREVITALI; FAGIANI, 2020).

Sob esse último aspecto, e corroborando com o objetivo de nossa reflexão, os autores supracitados reforçam que as consequências do surgimento das novas formas de trabalho via aplicativo para os docentes são o aprofundamento da já precarizada carreira. Sobre essa calamitosa condição, Alves e Pinto (2011) denunciam que os rendimentos dos professores estão abaixo dos obtidos por profissionais com o nível de formação equivalente, na contramão do proposto pelo novo PNE (Lei n. 8.035/2010). Tal situação promove uma realidade comum entre os docentes, a de migrar entre uma escola e outra na busca de aumentar sua remuneração. Os aplicativos docentes que estão surgindo, portanto, mostram-se como uma atualização dessa prática, só que ainda mais atroz, revelando o caráter processual da precarização laboral, que acompanha o contexto histórico (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012).

Nesse cenário, a denúncia acerca da uberização do trabalho docente se prenuncia entre os pesquisadores brasileiros, a exemplo de Venco (2019) e Da Silva (2019). Ao analisar o caso da Rede Pública Estadual Paulista, Da Silva (2019), recorre à Constituição Federal Brasileira de 1988, que determina a contratação de professores mediante concurso público ou processo seletivo simplificado para atender à demanda temporária de excepcional interesse público, e nega que essa indicação esteja sendo cumprida ao afirmar tratar-se da consequência de uma política pública a qual privilegia a contratação temporária como regra, e não o concurso público, acarretando em novas formas de contrato (ou ausência), cuja docência eventual toma destaque.

Para Da Silva (2019), esse professor eventual ainda está aquém do professor temporário, que já demonstra uma precarização situacional, pois este é admitido por contrato e recebe minimamente o salário inicial da categoria. A ausência de garantia no emprego se soma à remuneração insegura e à falta de identidade baseada no trabalho. Isso acontece porque, uma vez empregados, ocupam cargos destituídos de carreira e, dessa forma, não se sentem pertencentes a um grupo ocupacional envolto em práticas estáveis, códigos de ética próprios e normas de comportamento. Essa função docente tem como objetivo a manutenção das turmas, executando atividades conjecturadas num plano de substituição para professores eventuais.

É uma “força de trabalho pronta para ser utilizada na exata medida pelo Estado, ou seja, um trabalho intermitente” (DA SILVA, 2019, p. 238). Nessa condição, são convocados somente quando há trabalho e, ao não ter o conhecimento acerca da quantidade de aulas, são impossibilitados de saber sua remuneração ao fim do mês, limitando, assim, o planejamento de custos pessoais por falta de garantias.

Diante de tais pontos apresentados, a história precária de trabalho do professor e as recentes alterações da legislação trabalhista corroboram para que fique ainda mais evidente a correlação entre as condições do trabalho docente e a uberização do trabalho ao indicar o fenômeno como um catalizador no processo de precarização do trabalho docente, em curso há décadas.

Conforme Venco (2019), se o aplicativo da empresa *Uber* dissemina a concepção de “*trabalhador on demand*” no transporte de passageiros, não é distinto da ideia do “*professor on demand*”, que deve estar disponível para assumir aulas de qualquer disciplina, com contratos precários. Mediante uma pesquisa qualitativa e análise documental referente às formas de contratação entre 1999 e 2017, com docentes vinculados às relações de trabalho pelo Governo de São Paulo, a autora apresentou algumas semelhanças entre a precariedade aguda no setor público paulista e as características presentes na empresa *Uber*, como a jornada indefinida, profissionais não certificados, o cadastro de perfil, avaliação permanente e disponibilidade.

Diante de tais semelhanças, é possível considerar elementos compatíveis nas duas modalidades de trabalho, os quais possibilitam a afirmação sobre o fato da uberização em si não ser de todo inovadora. Porém, na atual atmosfera, considerada moderna na fase da *Uber*, atualiza-se uma configuração nova na comercialização da força de trabalho, presente também no setor público (VENCO, 2019). Ao considerarmos o que está em curso historicamente na desvalorização do trabalho docente, na esteira da consolidação do neoliberalismo, da diminuição do papel do Estado e das novas modalidades de trabalho regulamentadas por lei e disseminadas a partir dos aplicativos, parece ser a ratificação da precarização do trabalho do professor não efetivo. Essa categoria, cada vez mais presente nas redes públicas de ensino, corrobora com um modelo de gestão que busca, acima de tudo, a redução dos custos decorrentes de proteções trabalhistas.

Além dos elementos compatíveis entre a precarização do trabalho docente, em suas modalidades não-efetivas, e o fenômeno da uberização, aplicativos inspirados na empresa *Uber* estão atuando na educação ao propor a presença confirmada do professor a partir de aulas simultâneas, on-line, em tempo real e interativas. Dito de outro modo, estamos falando do *Prof-e*, conhecido como “*Uber docente*”, ao surgir no mercado com a proposta de “com os melhores professores, resolvendo as maiores dores das escolas: as aulas vagas e a capacitação docente” (PROF-E, 2019). A plataforma iniciou o cadastro de professores entre dezembro de 2019 até 02 de fevereiro de 2020, tendo em vista a formação de cadastro de reserva de professor de Ensino Médio e técnico, na rede pública e privada,

[...] objetivando compor um Banco de Dados Nacional de Professores, para atender as Unidades Educacionais solicitantes, com aulas presenciais (na cidade de domicílio do candidato), ou online (em qualquer localidade do país), por streaming, síncronas e em tempo real. As aulas serão ministradas em caráter de substituição, em todos os Componentes Curriculares em que o candidato for habilitado, referente ao nível de ensino citado anteriormente (PROF-E, 2019).

Ainda de acordo com informações da própria plataforma,

[...] os professores aprovados no processo seletivo serão chamados para substituir aulas presenciais (se for na cidade onde reside) ou online em qualquer cidade do Brasil, com EAD invertido (alunos na escola e Professor a distância). Todos os candidatos inscritos terão acesso gratuitamente a um curso de 80 horas de Formação para Docentes em Metodologias Ativas, Didática, Metodologia do EAD e como gravar e transmitir suas aulas com seu próprio equipamento (celular ou notebook) (PROF-E, 2019).

Em sua operacionalidade, o gestor do aplicativo se apresenta ao serviço como uma espécie de “*Uber Educacional*”, cujos professores aprovados recebem pelas aulas

ministradas, em caráter presencial ou à distância. Semelhante ao modelo da chamada da *Uber*, a unidade escolar, ao se cadastrar na plataforma, solicita a aula na própria Plataforma Web e o aplicativo convoca os professores cadastrados por meio da seleção, os quais podem aceitar ou não (FRAGA, 2020). Também semelhante ao modelo *Uber*, cujo trabalhador deve investir em recursos próprios para poder trabalhar, no caso do *Prof-e*, o docente deve ter seu *notebook* próprio e pagar uma taxa de inscrição no valor de R\$20,00 para Ensino Fundamental ciclo II, R\$30,00 para Ensino Médio e técnico e R\$40,00 para Ensino Superior.

Assim como na empresa *Uber* e seus derivados, o docente não tem vínculos ou direitos trabalhistas e, no caso desse aplicativo, receberá o valor que a instituição se dispuser a pagar. A uberização da contratação docente aprofundará a enorme disparidade salarial com relação às outras profissões com o mesmo nível de qualificação, condição crítica em nosso país. Mesmo com a aterrorizante realidade evidenciada nas diversas modalidades precárias de contratação docente nas redes públicas de ensino, nenhuma toca o nível de degradação do “Uber-docente” (NORONHA, 2020).

A plataforma *Prof-e* não é a única destinada a disponibilizar esse serviço no mercado, e, infelizmente, comporá com outras tantas a navegação nesse mar de exploração. A empresa *GetNinjas*, ao se apresentar como o maior aplicativo para contratação de serviços na América Latina e eleita pela Forbes Brasil em 2017 como uma das empresas brasileiras mais promissoras, atua em todo o território nacional e reúne mais de 200 serviços em sua plataforma, incluindo professores. Mediante a pergunta “Qual serviço de Aulas está precisando?”, um leque de opções é apresentado com conteúdos que variam de artes, beleza, bem-estar e dança, concursos, educação especial, ensino profissionalizante, Ensino Superior, escolares e reforço, idiomas e pré-vestibular. Com orçamentos disponibilizados em até 60 minutos, a fim de incentivar o cadastro de professores, a plataforma afirma receber mais de 250 mil pedidos por mês e que pode ajudar a aumentar a renda do profissional. Na plataforma, também podemos encontrar um ranking dos professores mais bem avaliados de 2020 e os comentários dos usuários a respeito do serviço desses profissionais (GETNINJAS, 2020).

Assim, a uberização do trabalho, que possui um enorme potencial de expansão (ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2017), apresenta compatibilidade com a precarização do trabalho docente, comprovada pelas modalidades de contratação temporária, eventual e substituta. No âmbito das redes públicas de ensino, já atinge os docentes estáveis de maneira objetiva e subjetiva, o que torna seu vínculo empregatício constantemente ameaçado (DA SILVA; DA MOTTA, 2019).

Para compor a análise da qual nos dispomos nesse trabalho, segue abaixo um quadro que representa, em síntese, as características do trabalho docente em seu agressivo processo de precarização do trabalho (docente efetivo, docente temporário e substituto e docente uberizado), comandado pelo capitalismo neoliberal, nos levando a inferir acerca das semelhanças entre as três modalidades de vínculos de trabalho nessas categorias e a uberização como catalizadoras do processo de precarização do trabalho docente:

**Quadro I** - As características do trabalho dos docentes efetivos, temporário e substituto e docentes uberizados

	<b>DOCENTE EFETIVO</b>	<b>DOCENTE TEMPORÁRIO/SUBSTITUTO</b>	<b>DOCENTE UBERIZADO</b>
<b>Jornada</b>	Definida	Indefinida	Indefinida
<b>Disponibilidade</b>	Conforme jornada	Total	Total
<b>Forma de ingresso</b>	Concurso público	Seleção pública	Cadastro
<b>Planejamento futuro</b>	Possibilidade de planejamento	Pouca possibilidade	Nenhuma possibilidade
<b>Plano de carreira</b>	Existente	Inexistente	Inexistente
<b>Estabilidade</b>	Existente	Inexistente	Inexistente
<b>Direitos trabalhistas</b>	Direitos garantidos enquanto servidor público	Contam com alguns direitos, mas inferior aos conferidos aos efetivos	Nenhum direito trabalhista
<b>Remuneração</b>	Remuneração conforme cargo, titulação e plano de cargos e salários	Remuneração inferior ao efetivo	Imprevisível e inferior aos demais docentes
<b>Formação</b>	Incentivo à formação continuada e remuneração conforme titulação	Formação mínima para ocupar cargo temporário	Formação mínima para cadastro nas plataformas
<b>Avaliação</b>	Avaliado permanentemente, mas sem acarretar alteração salarial ou desligamento das atividades	Avaliado permanentemente, mas sem acarretar alteração salarial ou desligamento das atividades	Avaliado permanentemente e sob pena de bloqueios e suspensões do aplicativo
<b>Organização trabalhista</b>	Alto potencial	Pouco potencial	Pouco potencial
<b>Meios de produção</b>	Meios de produção disponibilizados pela instituição de ensino	Meios de produção disponibilizados pela instituição de ensino	Arca com todos os meios de produção fundamentais para a atividade

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

É possível constatar, mediante essa síntese, a situação de precariedade do trabalho docente, sobretudo, o temporário, que se aproxima ao docente uberizado. Exemplo disso é a indefinição da jornada de trabalho, ao mostrar a indistinção entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, ao vir perdendo formas e se apresentar completamente esfacelado mediante o capitalismo global digital e financeirizado. A disponibilidade para o trabalho, para as categorias temporário e uberizado, é ampla, sem restrição de horário. O fato é, se consolidado o docente uberizado, a contratação de profissionais convocados a suprir as demandas irá se materializar por meio do trabalho *on demand*, mediado pelas plataformas digitais. Outras semelhanças que nos levam a inferir sobre o ataque ao trabalhador docente é a inexistência de plano de carreira para os temporários e uberizados, benefícios de direitos trabalhistas e remuneração acima do teto salarial, garantido aos professores efetivos. A falta de estabilidade também vem se concretizando mediante o modelo de contrato temporário e é aprofundada na tendência ao trabalho docente uberizado.

Com relação à formação, percebemos que o incentivo constitucional dado à formação continuada dos docentes efetivos, inclusive com acréscimo salarial, é inexistente nas condições de trabalho temporário e uberizado, pois requerem somente uma formação mínima na execução de suas funções, sem melhoria em sua remuneração. Outras categorias de trabalho uberizadas, a exemplo de motoristas e entregadores, formam um exército de amadores, os quais, na tentativa de sobreviver, recorrem a ocupações antes feitas por uma categoria profissionalizada, como motoristas de táxi e motofretistas.

Inferimos, a partir das leituras e acesso às pesquisas realizadas, a evolução da precarização do trabalho docente nas evidências de alguns elementos de análise, a exemplo da forma de ingresso para a ocupação da atividade, a qual ocorre por meio de concurso público, no caso dos docentes efetivos, e por meio de seleção pública com relação aos docentes temporários, podendo ser realizada sob indicação. O pré-requisito

único exigido em uma plataforma digital, no cadastrar do professor uberizado, poderá comprometer a execução de uma atividade primordial para o desenvolvimento do pensamento crítico dos sujeitos de uma sociedade. Parece não haver comprometimento com a qualidade da educação. Nessa mesma linha, observamos a diminuição dos direitos trabalhistas nas três categorias que compõem o quadro, conquistados com muita luta da classe trabalhadora e que vai perdendo seu potencial por meio da dispersão, individualização e competição, incitada por essas novas formas de contratação de trabalhadores.

A remuneração também revela a degradação da valorização do profissional docente, vindo historicamente a se tornar cada vez menor, dentro das categorias. Nesse sentido, indica a tentativa de diminuição de custos, postura inerente aos modelos gerencialistas presentes nas instituições privadas, a invadir o cenário da administração pública, chegando no seu ápice ao pagar mediante o *just-in-time*, ou seja, justo no tempo da entrega do produto ou serviço, ao eliminar os tempos mortos remunerados e desconsiderar os elementos indissociáveis na execução do trabalho, a exemplo do tempo de deslocamento, preparação das aulas, planejamento e educação continuada. Essas questões do modelo gerencialista, são recorrentes na avaliação do desempenho desses profissionais, realizada nas três categorias, mas que difere nas punições decorrentes de uma baixa avaliação. Seguindo o modelo de avaliação unilateral de empresas como *Uber* e *iFood*, o docente uberizado pode ser penalizado com bloqueios e suspensões caso não seja bem avaliado pelos usuários das plataformas.

Quanto aos meios de produção, é inegável que devemos considerar a realidade do ensino público brasileiro, o qual, muitas vezes, requer do docente uma participação dos meios de produção para execução de suas atividades. Contudo, é uma realidade heterogênea e, na maioria das vezes, os recursos são disponibilizados na execução das atividades. No caso do docente uberizado, todos os recursos são de sua responsabilidade, como celular, internet e *notebook*.

Mediante esse quadro comparativo, inferimos que a precarização do trabalho docente pode ser evidenciada a partir da comparação entre as diversas categorias desses profissionais, além da percepção sobre a expansão do trabalho uberizado no caso dos docentes, os quais vêm sofrendo com esse processo, demonstrando ser um aprofundamento da precariedade nas condições de trabalho. Certamente, esse modelo impacta na vida dos profissionais, na qualidade da educação e na forma como a sociedade organiza as relações de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na esteira de István Mészáros (2011), que elaborou uma profunda análise sobre o capital em crise estrutural, partindo da tese de que o modo sociometabólico do capital enfrenta, desde a década de 1970, uma crise que demonstra as suas fraturas estruturais e possui um caráter universal, global, permanente e rastejante, que não pode ser superado dentro dos próprios limites da sociabilidade atual, atestamos que o capital operaciona, em larga medida, para reverter a queda tentencial das taxas de lucros, inúmeras estratégias, como a produção destrutiva, o desemprego em massa, o subemprego e a precarização do trabalho, mesmo colocando a humanidade em risco de extinção.

Diante deste cenário de crise estrutural, o capital reestrutura as suas relações de exploração, com severos desdobramentos em todos os complexos sociais,

desvalorizando e precarizando, sobremaneira, o trabalho docente, em todos os níveis da educação, principalmente nos países pobres.

Configurado na análise sob a tendência da uberização do trabalho docente na educação básica, na rede pública de ensino brasileira, o presente artigo avaliou que o processo de precarização do trabalho docente e dos agentes externos influenciadores, na atual conjuntura, situa-se na reestruturação produtiva do capital, sob a recomendação da política do Banco Mundial e da ideologia neoliberal, que influenciam as instituições de ensino, o trabalho docente e as relações estabelecidas entre esses dois personagens, inclusive contratuais. Com esse propósito, nos atemos às categorias de professores efetivos, professores temporários e substitutos, apreendendo as condições, evolução e crescimento das novas modalidades de trabalho docente.

Constatamos que o trabalho do docente uberizado situa-se na condição mais precarizada e desvalorizada do professor no mercado de trabalho, com uma jornada indefinida, na qual este precisará disponibilizar o seu tempo de forma integral, em cadastro na plataforma, onde estão catalogados em listas de espera. Os docentes uberizados não têm estabilidade no trabalho e, portanto, inexistente o plano de carreira e os direitos trabalhistas são praticamente negados. Quanto à sua remuneração, o professor contratado dependerá das horas trabalhadas, com total imprevisibilidade quanto ao salário, alargando o abismo de desigualdade em relação aos docentes efetivos, que, por sua vez, não têm o salário equitativo à sua função.

Com uma organização trabalhista desfavorável ao seu crescimento profissional, estes docentes uberizados, ao pretenderem se manter com contratos, precisam arcar com a quase totalidade dos meios de produção fundamentais para sua atividade, tais como transporte, *notebook*, internet de qualidade, livros e recursos didáticos. Neste contexto de insegurança, o professor uberizado é constantemente avaliado pelos usuários e, caso tal avaliação seja inferior às definidas pela plataforma da empresa, terão seus serviços bloqueados e serão suspensos do aplicativo.

Podemos inferir ser essa a mais nova faceta capitalista: as empresas-plataforma e a consequente consolidação do fenômeno da uberização do trabalho como catalizador do processo de precarização do trabalho docente. Visualizamos sinais desse decurso em plataformas que surgem e estão em plena expansão no país, aqui explicitadas, como ilustração, o *Professor-e* e *GetNinjas*.

Outro ponto agravante são os efeitos da pandemia do COVID-19 (iniciada no ano de 2020 e até os dias atuais - final de 2021), que, com a recomendação do isolamento social, traz desdobramentos expressivos ao trabalho docente, com repercussões no presente e no futuro, período que nos arriscamos a chamar de “cenário pós-pandemia”. Essa preocupação, nesse cenário, se expressa em dois aspectos: no primeiro, os professores de instituições públicas e privadas foram coagidos a continuar a exercer suas atividades docentes por meio de recursos digitais, sem que houvesse qualquer preparação nessa execução, ao desconsiderar o contexto em que professores e alunos se encontram e escancarando o caráter produtivista da educação em nossos tempos. Semelhante à atividade uberizada, muitos professores precisaram arcar com internet ou novos equipamentos na realização de suas atividades em casa. Assim, a utilização do chamado ensino remoto pode ser uma base e um catalizador para a expansão, por exemplo, do Ensino à Distância.

Um segundo ponto é a quantidade de docentes de instituições de ensino da educação básica e superior que perderam seus empregos ou diminuíram sua carga horária ou

remuneração, durante a pandemia. Se a tendência da uberização continuar em processo de expansão, muito em breve pode afetar outros trabalhadores, os quais podem passar a aderir às plataformas digitais de ensino como meio de sobrevivência ou complemento de renda. Essas preocupações devem ser elencadas, pois podem comprometer, em larga medida, a valorização do trabalho docente, a qualidade da educação em nosso país e a luta para a emancipação da classe trabalhadora.

Por fim, asseveramos que o trabalho docente uberizado é uma realidade que se fará mais presente no contexto do capitalismo, em meio a uma crise estrutural sem precedentes na história, aprofundada pela pandemia que agoniza o mundo e o Brasil, durante os anos vigentes de 2020 e 2021, com desdobramento nos anos vindouros. Concluimos, portanto, que há uma tendência de ampla adesão à uberização do trabalho docente, com o aprofundamento da precarização do trabalho do professor, evidenciado nos contratos temporários e substitutos, nas instituições educacionais públicas e privadas, sob o viés mercadológico.

## REFERÊNCIAS

38% DA REDE de creches municipais de Fortaleza são terceirizadas. **Diário do Nordeste**, Fortaleza, 29 jan. 2020. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/38-da-rede-de-creches-municipais-de-fortaleza-sao-terceirizados-1.2204600>. Acesso em: 15 nov. 2020.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **IHU ONLINE**, n. 503, ano XVII, p. 20-28, 2017.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado **Psicoperspectivas**. *Individuo y Sociedad*, v. 18, n. 3, 2019.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, p. 606-639, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, R. (org). **Riqueza e Miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. A expansão do trabalho uberizado nos levará à escravidão digital. Entrevista especial com Ricardo Antunes. **Instituto Humanitas Unisinos**, 11 nov. 2020a. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/604533-a-expansao-do-trabalho-uberizado-nos-levara-a-escravidao-digital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 12 nov. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

AQUINO, Cássio Braz et al. O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos. **Athenea Digital: Revista de Pensamento e Investigación Social**, v. 14, n. 1, p. 173-193, 2014.

BARROS, Eduardo. **O trabalho temporário no serviço público**. 2019. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

CORDEIRO, João; MOTA, Adriano Alves. **Trabalho Temporário-Fundamentos Práticos da Lei 6.19/1974**. São Paulo: Editora Alprint, 2010.

COSTA, José Augusto Fontoura et al. Telemedicina e uberização da saúde: médicos operários ou consumidores?. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 9, n. 3, p. 72-88, 2020.



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

DA SILVA, Amanda Moreira; DA MOTTA, Vânia Cardoso. O precariado professoral e as tendências de precarização que atingem os docentes do setor público. **Roteiro**, v. 44, n. 3, p. 1-20, 2019.

DA SILVA, André Vasconcelos; DE OLIVEIRA SILVA, Lorena de Macedo. Evidências de precarização em contratos de professor substituto. **CIAIQ2019**, v. 1, p. 402-411, 2019.

DAL ROSSO, Sadi. A intensificação do trabalho – Teoria e Método. In: DAL ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá (org.). **Condições de Trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 2008.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade, os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE OLIVEIRA SOUZA, Norma Valéria Dantas et al. Risco de uberização do trabalho de enfermagem em tempos de pandemia da Covid-19: relato de experiência. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 10, p. e7629109060-e7629109060, 2020.

DE SOUSA, Euzébio Jorge Silveira; MEINBERG, Marcio Ortiz. A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Princípios**, v. 1, n. 159, p. 107-125, 2020.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. **Conditions of work and employment**, Series n. 71. Geneva: International Labour Office, 2016.

DE STEFANO, Valerio. Labour is not a technology – reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**, 2017.

DERISSO, José Luis; DUARTE, Rita de Cássia. Crítica ao ideário neoliberal na educação: precarização e descaracterização da escola pública paulista. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 17, n. 4, p. 1169-1185, 2017.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capital improdutivo: Nova arquitetura do poder-dominância financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta**. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2018.

FERNANDES, Maria José da Silva; BARBOSA, Andreza; VENCO, Selma. O trabalho docente na rede pública de ensino do estado de São Paulo - Brasil no contexto da Nova Gestão Pública. **Revista Educación, Política y Sociedad**, v. 4, n. 1, p. 14-32, 2019.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vítor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019.

FIRMINO, Rodrigo José; CARDOSO, Bruno de Vasconcelos; EVANGELISTA, Rafael. Hyperconnectivity and (Im) mobility: Uber and Surveillance Capitalism by the Global South. **Surveillance & Society**, v. 17, n. 1/2, p. 205-2012, 2019.

FRAGA, César. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade. **ExtraClasse**, 7 jan. 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>. Acesso em: 15 jan. 2020.

GETNINJAS. **Site do GetNinjas**. 2020. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/aulas>. Acesso em: 29 jul. 2020.

GOMES, Ana. **Contratação temporária de professores nas redes públicas de educação básica e o cumprimento da estratégia 18.1 do Plano Nacional de Educação**. Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38341>. Acesso em: 27 jul. 2020.

HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, v. 14, n. 6, p. 1-4, jun. 2006.

LIMA, Camilla Alves; BARROS, Edgla Maria Costa; AQUINO, Cássio Adriano Braz. Flexibilização e intensificação laboral: manifestações da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. **Revista Labor**, Fortaleza, v. 1, n. 7, p. 102-125, 2012.

MENDES SEGUNDO, Maria das Dores; JIMENEZ, Suzana. Papel do banco mundial na reestruturação do capital: estratégias e inserção na política educacional brasileira. In: RABELO, Jackline; SEGUNDO, Maria

das Dores Mendes; JIMENEZ, Suzana (org.). **O movimento de educação para todos e a crítica marxista**. Fortaleza: Imprensa Universitária: 2015.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. Tradução Paulo César Castanheira, Sérgio Lessa. 1. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIRANDA, Kênia. As transformações contemporâneas no trabalho docente: repercussões em sua natureza e seu processo de trabalho. In: VI Seminário da Redestrado - Regulação Educacional e Trabalho Docente, 2006, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Rio de Janeiro: UFRJ, 2006. p. 1-12.

MONBIOT, George. Para compreender o neoliberalismo além dos clichês. **IHU Online**, 26 abr. 2016. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/554090-para-compreender-o-neoliberalismo-alem-dos-cliches>. Acesso em: 25 set. 2020.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NORONHA, Maria. Uberização docente, a gota d'água. O avanço do trabalho precário na educação. **APUFSC Sindical**, 13 jan. 2020. Disponível em: [apufsc.org.br/2020/01/13/uberizacao-docente-a-gota-dagua-o-avanco-do-trabalho-precario-na-educacao/](http://apufsc.org.br/2020/01/13/uberizacao-docente-a-gota-dagua-o-avanco-do-trabalho-precario-na-educacao/). Acesso em: 20 jan. 2020.

PAULA, Izadora. Dez escolas e creches poderão ser reformadas e cinco construídas a partir de Parceria Público-Privada. **Jornal O Povo**, 12 fev. 2020. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2020/02/12/dez-escolas-e-creches-poderao-ser-reformadas-e-cinco-construidas-a-partir-de-parceria-publico-privada.html>. Acesso em: 15 nov. 2020.

POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Hélio; COELHO, Elaine d'Ávila. (org). **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016. p. 59 - 66.

PREVITALI, Fabiane; FAGIANI, Cílon. Trabalho digital e educação no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

PROF- E. **Site do Professor-e**. 2019. Disponível em: <https://prof-e.net.br/>. Acesso em: 01 mar. 2020.

PROFESSOR Uber: a precarização do trabalho invade as salas de aula. **Carta Capital**, 28 ago. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/professor-uber-aprecaizacao-do-trabalho-invade-as-salas-de-aula>. Acesso em: 10 maio 2018.

SEDUC/CE. Secretaria de Educação – Governo do Estado do Ceará. **Dados sobre professores(as) efetivos(as) e temporários(as)**, 2019. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/1\\_8hZpAtGpc7HOyFpFZw9p7v-PSFn4EwU/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1_8hZpAtGpc7HOyFpFZw9p7v-PSFn4EwU/view?usp=sharing). Acesso em: 13 abr. 2020.

SEKI, Allan Kenji et al. Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Práxis Educativa**, v. 12, n. 3, p. 942-959, 2017.

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

SOUZA, A. R. O professor da educação básica no Brasil: identidade e trabalho. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 48, p. 53-74, abr./jun. 2013.

UCHÔA, Marcelo; GOMES, Antônio. Crime hediondo contra a classe trabalhadora. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al. (ed.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. Bauru, Canal 6 Editora, 2017.

UBER. **Site da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 10 nov. 2020.

VAN DOORN, Niels. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.

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

VIEIRA, Renata de Almeida; MACIEL, Lizete Shizue Bomura. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, número especial, p.156-169, abr. 2011.

**Data da submissão:**

**Data da aprovação:**