



UBERIZAÇÃO E TRABALHO DOCENTE: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA PLATAFORMA SUPERPROF¹

Uberization and Teaching Work: A Discussion Based on the Superprof Platform

VIEIRA, Maura Jeisper Fernandes²

MACHADO, Dimitrius Gonçalves³

DIAS, Kamyla Stanieski⁴

ROCHA, Cristianne Maria Famer⁵

RESUMO

A precarização do trabalho docente é uma recorrência histórica no Brasil e mesmo com as tentativas de resistência, tornou-se cultural. O que resulta em baixos salários, excesso de aluno em salas de aula, necessidade de multijornadas, redução das horas de planejamento, entre outras. As mudanças nas concepções do trabalho sempre ocorreram, mas sofreram alterações relevantes com o neoliberalismo instituído como uma racionalidade vigente. No caso do trabalho docente, a precarização ocorre pelos novos modos de exercer a profissão a partir da articulação do neoliberalismo tecnológico e da flexibilização das leis trabalhistas. Nesse contexto, a *uberização* é compreendida como uma nova forma de organização do trabalho, baseada na expansão tecnológica. Este artigo tem como objetivo apresentar uma análise dos processos de precarização do trabalho docente no Brasil, a partir do enfoque na plataforma *Superprof*. O percurso metodológico foi realizado com a análise do trabalho docente na plataforma digital *Superprof* apoiada nos escritos de Michel Foucault considerando o funcionamento da plataforma e os perfis docentes selecionados. Como resultado foi possível notar que as contratações de docentes pela plataforma *Superprof* são *uberizadas* e ocorrem com a máxima precarização e exploração do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho Docente. *Uberização*. *Superprof*.

¹ Artigo científico oriundo da pesquisa de Mestrado denominada *Uberização do Trabalho Docente: novos dilemas para velhos problemas* realizada junto a linha de pesquisa Estudos Culturais em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

² Doutoranda em Educação pela UFRGS, Mestra em Educação pela UFRGS, Graduada em Pedagogia pelo Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Pedagoga no Centro de Atenção Psicossocial Infantojuvenil (CAPS). E-mail: maurajeisper@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-7590-9903>.

³ Doutorando em Educação pela Universidade Luterana do Brasil. Mestre em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Graduado em Licenciatura em Música pelo Centro Metodista Instituto Porto Alegre. Graduado em Licenciatura em Filosofia pela Uninter. Pesquisa nas áreas de Estudos Culturais e estudos foucaultianos em Educação. E-mail: dimigm13@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-8516-1334>

⁴ Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Mestre em Educação pela Universidade Luterana do Brasil, Licenciada em História pela Universidade Luterana do Brasil. Professora de História no Estado do Rio Grande do Sul. E-mail: 95kdias@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-8632-7447>

⁵ Professora Associada da Escola de Enfermagem e de Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Doutora e Mestra em Educação pela UFRGS. Email: cristianne.rocha@ufrgs.br. <https://orcid.org/0000-0003-3281-2911>.

ABSTRACT

The precarization of teaching work is a historical recurrence in Brazil, and despite attempts at resistance, it has become cultural. This results in low salaries, overcrowded classrooms, the necessity for multiple jobs, reduced planning hours, among other issues. Changes in the conceptions of work have always occurred but underwent significant alterations with neoliberalism established as the prevailing rationality. In the case of teaching work, precarization occurs due to new ways of practicing the profession, stemming from the articulation of technological neoliberalism and the flexibilization of labor laws. In this context, *uberization* is understood as a new form of work organization, based on technological expansion. This article aims to present an analysis of the processes of precarization of teaching work in Brazil, focusing on the *Superprof* platform. The methodological approach involved the analysis of teaching work on the digital platform *Superprof*, supported by the writings of Michel Foucault, considering the functioning of the platform and the selected teacher profiles. As a result, it was possible to observe that the hiring of teachers through the *Superprof* platform is uberized and occurs with maximum precarization and exploitation of labor.

Keywords: Teaching Work. *Uberization*. *Superprof*.

INTRODUÇÃO

A *uberização* do trabalho é entendida como uma atual forma de precarização, a partir de novos modos de organização e controle do trabalho e dos trabalhadores. Está baseado no modelo de negócio intermediado por aplicativos ou plataformas online (Abílio, 2020b). O termo remete à plataforma *Uber*, que foi uma das pioneiras nesse modelo de negócios e teve grande expressão dentro do movimento denominado *Economia do Compartilhamento* (Slee, 2017). Essa corrente se desenvolveu no Vale do Silício, nos Estados Unidos da América, por empresas conhecidas como *startups* e que conectam clientes, mediam os pagamentos e preveem um sistema de avaliação/reputação dos consumidores aos prestadores de serviços e vice-versa.

A *Economia do Compartilhamento*, em sua origem, tinha como propósito resolver grandes problemas do cotidiano, propondo soluções a partir do desenvolvimento de novas tecnologias e do uso da internet com base em princípios como o compartilhamento, a cooperação e a sustentabilidade (Slee, 2017).

Essas soluções transformadas em negócios foram entendidas como potenciais geradores de lucro e foram absorvidas pelos grandes investidores que notaram a possibilidade de retorno futuro dos investimentos nesse tipo de modelo de negócio. É nesse contexto que se dá a gênese de grandes corporações globais de prestação de serviços por plataformas online, como a empresa *Uber* (Slee, 2017).

Podemos relacionar o surgimento desta e outras plataformas e aplicativos de prestação de serviços com uma nova forma de organização do trabalho que foi possível a partir de uma racionalidade neoliberal e do crescimento acelerado das *Big Techs*⁶. Este tipo de organização tem sido definido como trabalho de plataforma/*plataformizado*, pois é mediado e controlado por plataformas digitais.

Atualmente, esse modelo de negócio extrapola os serviços de transporte ou entrega, fazendo-se presente também no campo da educação, como um meio onde profissionais da área podem prestar serviços a outras pessoas. Ainda que o trabalho docente não esteja completamente imerso na *uberização*, é possível observar que já existem movimentos crescentes e que tendem a aumentar. Se pensarmos a partir dos estudos de Tom Slee (2017),

⁶ As *Big Techs* são grandes empresas, desenvolvidas para operarem no mundo digital (internet), que usam plataformas de uso intensivo de dados. Quase todas situadas na América do Norte, mas em um processo crescente na China (MOROZOV, 2018).

o setor de serviços é o nicho de mercado que é mais rapidamente absorvido pelas empresas inseridas no contexto do neoliberalismo tecnológico.

Assim, será inevitável não imaginar que o setor da educação caminhe a passos largos para este processo, visto que a educação vem sendo tratada como um serviço. Um exemplo disso é a plataforma digital *Superprof* que faz a intermediação de contato entre professores que se disponibilizam a ministrar aulas particulares e alunos que têm interesse nesse serviço.

Partindo dessas considerações iniciais, este artigo tem como objetivo apresentar uma análise dos processos de precarização do trabalho docente no Brasil, a partir do enfoque na plataforma *Superprof*. O percurso metodológico é constituído por uma análise do trabalho docente na referida plataforma digital. O material empírico consiste em excertos produzidos a partir da observação e navegação na plataforma. O referencial teórico parte dos escritos de Michel Foucault em uma inspiração de análise discursiva e considerando o funcionamento da plataforma e os perfis docentes selecionados. Como resultado foi possível notar que as contratações de docentes pela plataforma *Superprof* são uberizadas e ocorrem de acordo com processos de precarização da exploração do trabalho.

UBERIZAÇÃO: UMA NOVA ORGANIZAÇÃO E CONTROLE DO TRABALHO

Nesses últimos anos, as consideradas *Big Techs* se fortaleceram e ampliaram seus negócios na direção da expansão acelerada da internet e desenvolvimento de tecnologias digitais focadas em plataformas e financeirização. Essas empresas, consideradas plataformas digitais, na sua maioria, são intermediadoras de negócios, conectando, em uma mesma plataforma, prestadores de serviço e clientes por uma gestão algorítmica⁷ própria (Grohmann, 2020).

Conforme Paulo Roberto Silva, “trata-se de um modelo de negócios baseado na intermediação massiva de produtos e serviços” (2020, p. 1). Essas plataformas digitais, por consequência, têm gerado novas formas de trabalhos denominadas *plataformizadas* (ou trabalho de plataforma) que têm seus específicos processos de controle (Grohmann, 2020).

Para Van Doorn (2017), o trabalho de plataforma é toda atividade mediada e controlada por plataformas digitais. Rafael Grohmann (2020) classifica o trabalho de plataforma em três grandes nichos: o primeiro é das plataformas digitais que solicitam localização específica do trabalhador, como *Ifood*⁸ e *Uber*, o segundo é marcado pelo trabalho de treinamento de dados para o desenvolvimento de inteligência artificial, como a *Amazon Mechanical Turk*⁹; e, por fim, as plataformas *freelance* - como a *TaskRabbit*¹⁰ - que reúnem tarefas de prestação de serviço

⁷ Algoritmo é um termo da matemática que corresponde a um procedimento passo a passo para a solução de um problema. Uma sequência detalhada de ações a serem executadas para realizar alguma tarefa. Inserida dentro da computação, os algoritmos são utilizados para fazer a melhor gestão dos dados (Medina; Fertig, 2005).

⁸ *Ifood* é uma empresa brasileira fundada em 2011, atuante no ramo de entrega de comida pela internet. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=IFood&oldid=61588455>. Acesso em: 10 jul. 2021 (Ifood, 2021).

⁹ *Amazon Mechanical Turk* é um tipo de trabalho de plataforma onde os trabalhadores podem verificar dados, responder pesquisas, moderar conteúdo, entre outras atividades. A plataforma é utilizada para diversas micro tarefas, como na pesquisa para o aprendizado de máquina, o processamento de imagens, o processamento de dados e a coleta de dados. Disponível em:

https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Amazon_Mechanical_Turk&oldid=59282238. Acesso em: 6 jun. 2021 (Amazon Mechanical Turk, 2021).

¹⁰ O *TaskRabbit* é uma plataforma digital que se propõe a conectar usuários com pessoas que estejam em sua vizinhança. Seus usuários são permitidos de expor pequenos trabalhos ou atividades e solicitar pessoas que executem essas tarefas dentro de sua vizinhança. Disponível em:

das mais variadas possíveis, como pintura, passeio com animais e até mesmo programação (Grohmann, 2020).

Uberização é um conceito que se refere à plataforma *Uber* devido ao seu pioneirismo e grande expressão. A pesquisadora Ludmila Costhek Abílio (2020b) afirma que o termo *uberização* é uma nova forma de organização e controle do trabalho que ganhou visibilidade devido à propagação das plataformas digitais e aplicativos. Tal situação se configura em um novo estágio de exploração do trabalho baseado no neoliberalismo tecnológico. Para Ricardo Antunes (2015), no que tange à *uberização*, o que temos visto no Brasil é a máxima precarização e exploração do trabalho.

A *uberização* se dá em detrimento do aumento do lucro das empresas detentoras das estruturas e gestão das plataformas digitais e o número de trabalhadores tem aumentado, chegando a cinco milhões de motoristas parceiros no mundo, somente na *Uber*, sendo que, desses, um milhão de motoristas (cerca de 20%) são atuantes no Brasil (Uber, 2020). É possível notar, a partir desses dados, que o trabalho de plataforma na *Uber* como motorista parceiro é um modo de trabalho que rapidamente se popularizou no Brasil.

Uma hipótese é que esse aumento de empregos informais seja em decorrência de fatores combinados, como: a ampliação do desemprego (Costa, 2020); o crescimento da *gig economy*¹¹ com a crise financeira mundial de 2008 (Srnicek, 2017) também conhecida no Brasil como economia dos *bicos* (Grohmann, 2020); a flexibilização dos direitos trabalhistas (Costa; Souza; Scaff, 2021); a precarização do trabalho como processo cultural no país (Sampaio; Marin, 2004); a subjetivação pela racionalidade neoliberal e a produção de um sujeito empresarial (Dardot; Laval, 2016) que transforma o motorista/entregador em um empreendedor ou, mais, em um empresário capaz de ter e gerir o seu próprio negócio, sem relações de trabalho reguladas pela CLT; e, mais recentemente, os impactos gerados pela pandemia de Covid-19¹² e a má gestão durante esse processo pelo ex-Presidente do Brasil (Uol, 2022).

Dessa forma, consideramos importante reforçar que as tecnologias digitais não são responsáveis pelo processo de precarização, mas são tecnologias que, ao serem operadas pelas corporações e imersas em determinada racionalidade, vêm potencializando a capacidade de precarização já aprofundada por medidas políticas neoliberais. Também não compreendemos as tecnologias digitais como ferramentas neutras, pois elas têm implicações e efeitos, contudo não são inerentemente precarizantes.

Salientamos que Grohmann (2020) nos alerta que utilizar o termo *uberização* para tratar do trabalho *plataformizado* pode ser reducionista, uma vez que marca a centralidade da *Uber* em detrimento da invisibilidade de uma gama de outras empresas que também disseminam, realizam e instituem atividades de trabalho (precarizado) em plataformas digitais. Entretanto, é possível compreender que os termos *uberização* e *plataformização* do trabalho não são necessariamente sinônimos, mas, também não são excludentes, ao pensar em como está

<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Rappi&oldid=60257516>. Acesso em: 17 jan. 2021 (Taskrabbitt, 2021).

¹¹ Também conhecida como *economia dos bicos*, pois é um modo de economia que se baseia na informalidade das relações de trabalho (Grohmann, 2020).

¹² Em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, foi detectada uma doença infecciosa pulmonar causada por um coronavírus (SARSCOV-2), que apresenta alto grau de transmissão e elevado percentual de óbito. A transmissão do vírus rapidamente tomou uma proporção global e, em março de 2020, foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), uma pandemia. Até o momento, tem se mostrado altamente letal e levado milhares de pessoas a óbito.

sendo implementado o trabalho digital no Brasil, podemos identificar eles como conceitos complementares. Compreendemos que nem todo trabalho *plataformizado* é fundamentalmente precário, mas todo trabalho *uberizado* é precário e cada vez mais *plataformizado*.

Como um dos marcadores do processo de *uberização* das relações de trabalho no Brasil, há o incessante movimento em prol da redução dos direitos trabalhistas, que está em curso no país há anos e tem se aprofundado a partir de 2016. A Reforma Trabalhista aprovada em 2017 (Brasil, 2017) flexibilizou os direitos trabalhistas já conquistados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 (Brasil, 1943), com a promessa de que novos postos de trabalho seriam gerados. Contudo, o que se tem constatado é que “a medida elevou a contratação de temporários, terceirizados e intermitentes, enfraqueceu os sindicatos e fez cair o número de ações da justiça do trabalho” (Futema, 2018, p.1), também seguindo em direção à *uberização* cada vez mais generalizada.

A reforma trabalhista (Brasil, 2017a) também flexibiliza as contratações terceirizadas e essas terceirizações irrestritas possibilitam às empresas sucatearem cada vez mais as contratações, pois

trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também podem concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas (Abílio, 2017, p. 1).

Segundo Ricardo Antunes, “é entre os terceirizados que essas condições de trabalho são piores, com maiores jornadas, maior rotatividade e menor acesso a benefícios” (2018, p. 158-159). A reforma possibilitou a terceirização de contratações para quem exerce atividade fim na instituição. E um ótimo exemplo é a escola, pois ser professor é exercer a atividade fim dessa instituição, e, se antes a legislação não permitia a contratação terceirizada desses profissionais, atualmente ela é possível e está regulamentada de acordo com o texto da reforma.

Uma das condições de possibilidade que podemos apontar para tais reformas, bem como a *plataformização* do trabalho, é a racionalidade neoliberal. Não como causa e efeito, mas como múltipla e imbricada produção constitutiva tanto de uma lógica de mercado que inunda todos os aspectos da vida, do privado ao social e, ao mesmo tempo, um modo de existência no mundo que toma a concorrência, a competição, o empresariamento de si e, mais recentemente, o endividamento como centrais (Dardot; Laval, 2016).

É possível notar o célere avanço das plataformas digitais, inclusive para diferentes campos de trabalho, a partir da diminuição ou flexibilização das regulações trabalhistas e da diminuição do Estado regulador e provedor, que tem atuado como uma empresa na lógica neoliberal e apoiado a flexibilização de leis em detrimento de uma necessária regulamentação das plataformas digitais e de uma definição de políticas públicas para mitigar a precarização. “A privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal e o processo de reestruturação da produção e do trabalho” (Antunes, 2003, p.31) operam articulados e imersos na lógica neoliberal.

Destacamos ainda que a *uberização* é uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho a partir do uso de tecnologias digitais (Abílio, 2017) e que a escolha de operar com o conceito de *uberização* não se dá em detrimento de outros conceitos complementares como trabalho de plataforma (Grohmann, 2020). Pelo contrário, por se complementarem, acabaram sendo articulados dentro desse texto em alguns momentos. A *uberização*, a partir das pesquisas realizadas no Brasil (ABÍLIO, 2020a), é também um modo de aprofundamento da precarização do trabalho em inúmeras vertentes.

Segundo Abílio, “os caminhos da *uberização* levam ao rebaixamento do valor da força de trabalho e à manutenção ou aumento de longas jornadas” (2020a, p. 1) e o que temos constatado é que tais processos de precarização, no Brasil, têm sido amparados pelas legislações vigentes. Estas novas configurações de organização e controle do trabalho, como as *uberizadas*, abrangem algumas ocupações, principalmente, no setor de serviços, mas possuem potencial universal para reconfigurar todas as profissões (Abílio, 2020a), incluindo a docência.

ENTRE A PRECARIIDADE E A PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE

De acordo com João Antônio Cabral de Monlevade (2000), o aumento da população urbana resultante do êxodo rural e o aumento desenfreado da industrialização deu condições para uma necessidade de formação das pessoas para trabalharem nas fábricas, o que se adensou e resultou no aumento vertiginoso do número de matrículas nas escolas entre 1950 e 1990 no Brasil.

Gradualmente, diante de lutas e mudanças junto a esse contexto, houve também uma organização por parte dos professores em busca de melhores condições de trabalho, já precário desde o início deste processo. Por isso apontamos que há uma precariedade desde o princípio do processo de profissionalização da docência e, desde então, uma tensão constante entre lutas por melhores condições e movimentos de precarização.

Para dar um exemplo, o crescimento das matrículas do Ensino Fundamental (na época chamado de ensino primário) saltou de 4.352.043 em 1950 para 35.792.554 em 1998 (Hasenbalg, 2006). Foi nesse período que ocorreu a expansão da rede pública de ensino, essencialmente municipal e estadual. Esse crescimento elevado de matrículas reverberou de modo negativo para o trabalho docente, acentuando a precarização e diminuindo significativamente os salários, fazendo com que os professores passassem a atuar em multijornadas e/ou multiempregos (Monlevade, 2000).

Segundo Maria das Mercês Ferreira Sampaio e Alda Junqueira Marin (2004), a precarização do trabalho docente ocorre em esferas distintas. A primeira delas é a defasagem na formação e qualificação docente. Em função do crescimento acelerado de matrículas, culminou no emprego de profissionais não qualificados ou com formações incompatíveis. A necessidade de contratação emergencial para o período levou a contratações de profissionais com discrepância de formação, situação que parece ter se estabelecido como cultural e tem sido reforçada pelos governos, há décadas, ao legalizar, de diferentes maneiras, a contratação de professores sem a adequada formação ou com a criação de programas de rápida formação e baixa qualidade (Sampaio; Marin, 2004).

A profissionalização docente no Brasil tem um histórico de conquistas em prol da regulamentação da profissão. É importante ressaltar que a própria constituição tanto da docência como uma profissão institucionalizada quanto uma formação mais estruturada e de nível superior são bastante recentes, começando apenas na década de 1930. Existe um caminho que foi percorrido até chegar na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1996, a lei que até hoje é o marco regulador da educação brasileira. Em seu artigo 62, um dos pontos mais importantes, é a determinação mínima do ensino superior – mais especificamente com cursos de Licenciatura para atuar no magistério (Brasil, 1996).

A LDB também, no seu texto, previu a criação de uma Base Nacional Comum Curricular (BNCC) que foi construída e já está sendo implementada nas escolas. A BNCC é um documento normativo e, a partir dele, as escolas devem organizar seus currículos escolares

(Brasil, 2018). Salientamos que a BNCC não regulamenta a profissão docente, mas a citamos por sua relevância na educação nacional.

O direcionamento da educação para a preparação ao mercado de trabalho é um dos efeitos da educação tecnicista instaurada no Brasil e fortalecida desde a década de 1960. Contudo, a racionalidade neoliberal criou variantes educacionais ao que Dermeval Saviani (2013) denominou como *neoprodutivistas*, compostas pelo *neoescolanovismo*, *neocontrutivismo* e *neotecnicismo*. São modos de fazer educação já bem estabelecidos, mas que se reconfiguram quando operados dentro da racionalidade neoliberal. Nessa perspectiva, a teoria do capital humano é o que impera, abrangendo todos os domínios da vida buscando tornar cada indivíduo o empresário de si mesmo (Dardot, Laval, 2016).

Uma segunda esfera de precarização do trabalho se dá pelos baixos salários, que tende a ser incentivada ou mal gerida pelo Estado. A baixa valorização salarial vem de longa data, mas tem diferenças em relação ao nível de ensino (Educação Básica, Técnico e Superior) e à esfera de gestão pública (federal, estadual ou municipal) ou privada. Na gestão pública, a esfera federal tende a ter salários mais elevados, depois os municípios e, por fim, a estadual, que chega a ter salários três vezes menores que o da esfera federal em alguns estados.

O mesmo ocorre com o Ensino Superior em relação à Educação Básica: os salários dos docentes que atuam nas instituições de Ensino Superior, tanto públicas quanto privadas, é, em média, bastante superior em relação aos docentes da Educação Básica (Sampaio; Marin, 2004). Podemos salientar que os baixos salários incorrem tanto na concepção de uma profissão menos vantajosa na sociedade que vivemos - por isso menos benquista - quanto algo que produz piores condições de vida para esses trabalhadores.

A terceira esfera de precarização do trabalho docente ocorre pelas más condições de trabalho. Um dos fatores diz respeito à carga horária trabalhada semanalmente, que é considerada muito elevada. Os professores tiveram redução da carga horária efetiva na escola, contudo, aumentaram consideravelmente as atividades e despenderam esforços adicionais devido à pandemia de Covid-19 e o necessário (re)planejamento das aulas no formato remoto. E, para piorar, arcaram com os custos do trabalho em casa durante o distanciamento social (Camargo, 2021).

Outro fator considerável dentro das más condições de trabalho docente é a carga horária-atividade, que compõe as horas de planejamento das aulas, um direito que só foi conquistado a partir de muita luta da classe trabalhadora docente e que segue sempre em constante ameaça de redução. O número de aluno por turma também é um elemento de precarização, pois é elevado e gera desgaste físico e emocional, já que os professores, assim, não conseguem ter condições para atender adequadamente todos os alunos (Sampaio; Marin, 2004).

Por fim, a rotatividade dos professores, devido ao multiemprego e multijornadas, é fator estressor contundente, pois os professores, para compensar a falta de recursos e salários baixos precisam circular por várias escolas durante a semana e até mesmo durante o mesmo dia para garantirem um salário que arque com os gastos mínimos de sobrevivência. A rotatividade, por sua vez, exige que os docentes contabilizem, em sua jornada de trabalho, um necessário tempo de deslocamento que acaba produzindo outras formas de precarização, como a realização da alimentação em horários e locais inadequados ou a diminuição do tempo de descanso e, por consequência, cansaço e sono (Sampaio; Marin, 2004).

As condições do trabalho docente no Brasil precisam ser pensadas em uma historicidade imersa em lutas, mudanças socioeconômicas e – muitas vezes perversas – decisões políticas

em uma conjuntura nacional cada vez mais ligada à uma economia global e um aprofundamento da racionalidade neoliberal.

CAMINHO METODOLÓGICO

Essa pesquisa foi construída a partir da perspectiva pós-crítica, sobretudo junto com os estudos foucaultianos. Questão que, importante ressaltar, nos perpassa para além de um uso de conteúdo para produzir um texto, pois “somos irremediavelmente parte daquilo que analisamos [...]” (Veiga-Neto, 2007, p.35). Nesse aspecto, a pesquisa é constituída e nos constitui de modo que

[...] nos deixamos tocar pelo que lemos, pelas aulas que assistimos, pelos problemas da educação dos quais desejamos falar em nossos trabalhos, pela beleza dos conceitos que herdamos de um filósofo, de um sociólogo, de um psicanalista, de um educador. (Fischer, 2005, p.119).

Dessa maneira, trabalhamos “com e a partir de Foucault” (Veiga-Neto, 2007, p. 29, grifos no original), provavelmente atuando muito mais a partir de Foucault. Cabe salientar que os estudos produzidos por Foucault operam no deslocamento do pensamento, uma vez que não nos interessa saber o que é o professor *uberizado*, mas sim, como esses sujeitos se tornam *uberizados*, inclusive para poder contestar essa condição a partir das contingências que fazem esses sujeitos ser o que são, a possibilidade de não mais ser, fazer ou pensar o que são, fazem ou pensam (Veiga-Neto, 2007).

Buscamos assim produzir uma análise do trabalho docente realizado na plataforma Superprof que está apoiada nos escritos de Foucault, analisando o funcionamento da plataforma *Superprof* e as discursividades presentes nos perfis selecionados e organizado de modo a “tratar tanto os discursos que articulam o que pensam, dizem e fazem, como os acontecimentos históricos” (Foucault, 2000, p. 348)

Para organizar o material, a escolha da plataforma *Superprof* se deu devido à brusca ascensão no mercado voltado à educação. Lançada em agosto de 2013 em Biarritz, na França e presente no Brasil desde 2016, atualmente a plataforma informa que tem 28 milhões de professores cadastrados globalmente. O tensionamento para a seleção dos materiais ocorreu a partir do seguinte questionamento: como está se dando o processo de *uberização* do trabalho docente no Brasil? Com isso, foi iniciada uma busca por profissionais na *Superprof* na região de Porto Alegre devido à proximidade e por familiaridade com a região.

Assim, 39 anúncios de professores disponíveis foram encontrados em diferentes áreas do conhecimento e distantes formações. Todos foram selecionados e os dados disponíveis foram organizados em quadros a partir dos seguintes parâmetros: número de organização; nome; local; número de estrelas na avaliação da plataforma; comentários avaliativos; preço por hora-aula; tempo de resposta; quantidade de alunos já atendidos; formação informada pelo docente; descrição das aulas e metodologias; matéria que o professor oferece; língua que poderá ser ministrada a aula; nível de ensino que pode ser contemplado; pacote de vendas caso haja alguma possibilidade de promoção na compra de mais de uma hora-aula; opção de atendimento online ou não; se oferece uma primeira aula grátis; e link com o anúncio dos professores selecionados.

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA PLATAFORMA SUPERPROF

Ainda que utilizemos o conceito de *uberização* do trabalho para serviços mais habitualmente conhecidos e consumidos, como entregas, transportes, entre outros, é possível perceber como

vem se difundido para diferentes áreas e com efeitos específicos que necessitam de problematizações distintas. Salientamos também que, com o adensamento da racionalidade neoliberal, a educação vem sendo pensada cada vez mais como sendo apenas um serviço, o que expande as possibilidades do que estamos aqui apontando.

A *Superprof* é uma plataforma que não oferta benefícios e garantias a seus prestadores de serviço, tais como plano de carreira ou garantia de carga horária mínima mensal, entre outros. Essa prática implica em um modelo de negócio que *uberiza* o trabalho docente pela informalização dos processos. Para Abílio,

[...] o controle e o gerenciamento do trabalho também se relacionam a um processo de informalização cuja compreensão ultrapassa o referencial do par trabalho formal/informal: a identidade profissional se desloca do trabalhador para o trabalhador amador, e há uma crescente perda de formas estáveis, reguladas ou contratualizadas das regras de definição da remuneração, da distribuição do trabalho, da duração da jornada e do que é ou não tempo de trabalho (2020c, p. 580).

A plataforma se enquadra perfeitamente nos pontos que a autora descreve: o trabalho docente é totalmente informal, sem nenhum tipo de estabilidade ou segurança, sem contrato que regulamente as aulas ministradas e nenhuma definição mínima da remuneração, muito menos organização sobre a distribuição do trabalho. Durante a pesquisa notamos que

[...] ocorre o desaparecimento do vínculo de emprego, porquanto a plataforma não é reconhecida como empregadora e o trabalhador é apresentado como parceiro e não há qualquer contrato de trabalho ou mesmo de prestação de serviços (Pellegrini, 2022, p. 18-19).

Neste contexto, os professores lançam seus perfis na plataforma e precisam se engajar no processo de *gamificação* para fazer com que seu perfil seja visto pelos alunos em potencial. Caso contrário, esse docente não terá visibilidade na plataforma. E mesmo que tenha uma certa visibilidade, não há garantia de nada. Nem de um número mínimo de alunos, nem de um número mínimo de horas-aulas ministradas por mês. Simplesmente não existe uma garantia de distribuição mínima de trabalho e é neste ponto que a precarização se aprofunda, pois, as plataformas como a *Superprof*

[...] não se apresentam como empregadoras desses autônomos. Tampouco os clientes o fazem, porque possuem a liberalidade de, a cada dia, consumir o trabalho de um profissional diferente. Sob o mote da autonomia e da flexibilização do trabalho, o uso das plataformas acaba por precarizar e sucatear a prestação de serviços (Pellegrini, 2022, p. 29).

Tendo em vista todas as considerações apresentadas até aqui, consideramos que a plataforma funciona na lógica da *Gig Economy* (Grohmann, 2020) ou economia dos *bicos*. Pois ao verificar que os docentes têm um número ínfimo de alunos, é evidente que a subsistência deles não se dará pelo trabalho mediado pela plataforma, ele será um *bico* para complementar a renda dos trabalhadores que já atuam com a docência ou que atuam em outras áreas e se apresentam como professores para tentar ganhar um *troquinho* a mais no final do mês (Comitê Invisível, 2018). “Se no Norte Global a economia *Gig* se apresenta (ou, ao menos, acentua-se) em momentos de crise, no contexto latino-americano e especialmente no Brasil ela é a regra e não a exceção” (Pellegrini, 2022, p. 20).

Em consonância com o pensamento de Marco André Cadoná sobre os aprofundamentos da precarização oportunizados pela reforma, outro fator considerado fundamental que “simboliza a efetivação de um projeto de (des)regulamentação do mercado de trabalho no país” (2022, p. 59) é o ataque contra sindicatos e instituições públicas que regulamentam o mercado de

trabalho. Os trabalhadores da *Superprof* estão inseridos nesta conjuntura da Reforma Trabalhista, que também buscou desmontar e enfraquecer os sindicatos.

Até o momento, não existe qualquer organização coletiva dos professores *uberizados*, nem dentro, nem fora da plataforma. Eles, como os demais trabalhadores-parceiros das empresas *plataformizadas*, são prestadores de serviço que

produzem e reproduzem trabalho produtivo, estabelecendo uma relação capital-trabalho antagônica: desfavorável ao trabalhador, mas capaz de lhe conceder renda para a subsistência e produzir valor para o capital (Gonsales, 2020, p. 132).

Por outro lado, é preciso destacar que a *uberização* tem se apresentado profícua para o campo do trabalho em geral, seja ele docente ou não. Tal como os trabalhadores de outras empresas *plataformizadas*, os atuantes na *Superprof* ficam à mercê da demanda. Por sua vez, essa contratação pode ou não ocorrer e a única informação que se tem, por parte das plataformas digitais, é que não se tem garantia em relação a fluxos de trabalho e remuneração.

Compreendemos, assim, que a flexibilização em torno da jornada de trabalho seja o ponto inicial dessas discussões. Na reforma trabalhista, “prevalecem a flexibilização na distribuição dos tempos de trabalho, as jornadas com duração extensa para além da duração legalmente estabelecida e a intensificação do labor” (Rosso, 2022), abrindo caminho para o aprofundamento da precarização.

No trabalho de plataforma, como a *Superprof*, não existe jornada de trabalho estabelecida o que nos parece ser indício de um aprofundamento de precarização, uma vez que, nestes casos, o trabalhador precisa estar disponível para atender as demandas que surgirem na plataforma. Cabe salientar que o conceito de jornada de trabalho está relacionado à regulação de uma carga horária de trabalho a ser executada pelo trabalhador e as plataformas digitais tendem a desviar de qualquer tipo de regulação ou regulamentação.

A disponibilidade absoluta que a *Superprof* exige do docente impede qualquer possibilidade de regulação de jornada de trabalho, em consonância com aquilo que Sadi Del Rosso indica o “trabalho segundo a modalidade das plataformas retiram limites da jornada, tornando-a um elemento sem sentido porquanto as horas à disposição do trabalho não são remuneradas” (2022, p. 43). É possível articular o debate sobre a extensão da jornada com a discussão sobre o pagamento da carga horária-atividade ou planejamento para o docente. O pagamento das horas de planejamento é uma questão antiga, sempre ameaçada de ser retirada. Sobre o planejamento e relacionando com o trabalho docente *plataformizado*, ressaltamos que não ocorre nenhum tipo de pagamento quanto às horas desta etapa do trabalho.

Desse modo, é possível ressaltar que de um lado, a *Superprof* solicita do docente uma disponibilidade total e por outro, os docentes parecem utilizar a plataforma para uma complementação de renda. Como estar disponível se o profissional está atuando em outros espaços? O *bico* é uma outra forma da condição de multiemprego, situação que historicamente acentua a precarização do trabalho docente agora em uma categoria de multiemprego *uberizado*.

Frente a essas questões, consideramos duas possibilidades. A primeira fica em torno da ampliação da capacidade multitarefas dos sujeitos neoliberais, o que o levaria inclusive à exaustão, pois vivemos em um tempo no qual tudo acontece tão rápido que muitas tarefas e precisam ser realizadas ao mesmo tempo.

A segunda possibilidade seria buscar estratégias para burlar o sistema da plataforma, onde o docente aparenta estar disponível quando não está, e se algum aluno fizer o contato, ele

responde e busca por uma negociação direta, agendando um horário que seja bom para ambas as partes.

Considerando esses dois cenários, é relevante pensar que vivemos nesta sociedade que está distante do pleno emprego e, enquanto for necessário ter trabalhos informais para a complementação de renda e subsistência, precisamos buscar linhas de fuga para a situação posta.

Na *Superprof*, essa necessidade de disponibilidade é total e o docente tem que estar disponível o tempo todo. A plataforma insere um campo específico em que o docente precisa sinalizar em qual período máximo dará retorno ao aluno. Dos 39 professores selecionados, 37 respondem os alunos em até 24h após o contato, um dos professores sinaliza responder em até 4h após o contato e um segundo docente informa responder em até 9h após o contato.

Os dois professores que anunciam responder os alunos em menos de 24h são os que aparecem em primeiro e segundo lugar na pesquisa. Mesmo com a opacidade das regras de funcionamento das plataformas, é possível afirmar que os docentes que informam ser mais rápidos nas respostas aos alunos ficam acima no ranqueamento. Para Jonathan Crary (2016), mercados e sistemas que atuam na lógica de funcionamento 24/7 – vinte quatro horas por dia nos sete dias da semana – já existem há tempos, mas é recente que isso tem se tornado parte do modo de vida das pessoas.

Com infraestruturas globais para trabalhadores e consumidores atuarem continuamente nessa lógica de funcionamento, onde o sono pode ser descartado e não existe pausa ou limite para o trabalho. A reconfiguração contemporânea acontece ao se tornar um imperativo do funcionamento 24/7, instituindo a disponibilidade absoluta como uma necessidade para o sucesso.

Outro aspecto a considerar, a respeito da *uberização* do trabalho docente na *Superprof*, são os valores cobrados pelos professores cadastrados na plataforma. O valor mínimo foi de 15 reais e o máximo 90 reais, tendo como média o valor de 45,10 reais (valor de uma hora-aula para apenas um aluno), sem que haja qualquer previsibilidade salarial, muito menos benefícios obrigatórios ou não obrigatórios.

Ressaltamos que a *Superprof* é uma plataforma digital que tem foco em aulas particulares. Olhando para a média do valor pago aos professores pela Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul, podemos perceber que o valor hora-aula na plataforma é maior. Conforme tabela salarial do Rio Grande do Sul, os professores com nível de formação médio (Curso Normal) recebem um valor de R\$ 25,24 por hora-aula, já os professores com doutorado recebem R\$ 32,81 por hora-aula.

Mesmo o profissional com o maior nível de formação docente, no estado, recebe um valor hora-aula menor do que a média de valores cobrados pelos professores na *Superprof*. Importante registrar que a maioria dos docentes selecionados não têm a formação mínima requerida pela legislação educacional vigente no Brasil (são estudantes, bacharéis ou tecnólogos).

Ao olhar para alguns dos valores de salários pagos aos professores particulares (SINPRO, 2021), as escolas que estão no topo do *ranking* de melhores salários, pagam entre R\$ 63,00 (sessenta e três reais) e R\$ 69,00 (sessenta e nove reais) por hora-aula. Esse valor está acima da média do valor hora-aula cobrado pelos docentes selecionados da plataforma *Superprof*, mas aqui apresentamos como referencial comparativo as escolas que pagam os valores mais elevados.

Contudo, o piso salarial da categoria de professores particulares do Estado do Rio Grande do Sul está distante dos valores pagos pelas escolas que estão no topo do *ranking*. O piso salarial fica entre R\$ 18,56 e R\$ 26,34 (SINPRO, 2021). Tais valores estão bem abaixo da média cobrada pelos docentes selecionados da *Superprof*.

Problematizamos também que existe um custo de execução do trabalho docente. Esse custo não é arcado pela *Superprof* e nem mesmo pelo aluno contratante, pois todo e qualquer valor está embutido no pagamento do valor hora-aula. Trata-se do que Abílio denominou de trabalhadores *just-in-time* que

[...] significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado (2019, p. 3).

A *Superprof* não financia nenhum dos custos básicos como internet, eletricidade, água, alimentação, higiene, bem como não fornece nenhum equipamento (computador, impressora) e nem manutenção para esses equipamentos. Ela também não se disponibiliza a financiar possíveis materiais didáticos que serão usados. Imaginamos que esses sejam em grande volume, pois nas descrições os docentes apontam a personalização da aula, conforme demanda do aluno. Tal personalização, além de demandar muitas horas de planejamento não remuneradas também exige materiais e recursos didáticos que são totalmente financiados pelos próprios docentes.

Outro modelo de trabalho digital no Brasil autorizado na reforma trabalhista de 2017 é conhecido como *home office*, que se intensificou com as mudanças ocorridas durante a pandemia de covid-19. Os custos com essa modalidade de trabalho, que agora estão sob responsabilidade do trabalhador, acabam sendo convertidos em maior lucro para o contratante ao invés de serem reembolsados como solicita a CLT. Segundo Nicoli, ao se referir às leis do trabalho, toda “a empresa tem a obrigação de custear as despesas do seu negócio. Sendo assim, o trabalhador que sofrer algum custo ao realizar suas atividades de trabalho em casa, deve ser reembolsado” (2021, p. 1).

No Brasil, as necessárias regulamentações da reforma trabalhista, a respeito de vários temas, ainda não foram feitas, tal como poderiam. Porém, já existem leis que regulam o *home office* em outros países. O México, por exemplo, regulamentou o trabalho a distância, estabelecendo leis mais objetivas e que apresentam maior atenção às necessidades dos trabalhadores, como a obrigatoriedade de as empresas pagarem a eletricidade, a internet e se responsabilizarem pela manutenção dos equipamentos. Outra normativa foi feita para o direito ao descanso, tratando de inibir o contato dos chefes fora do horário de trabalho (Farinelli, 2020).

Com iniciativas como essas, é possível entender o grande investimento discursivo neoliberal em torno do empresário de si, pois se os custos da execução do trabalho, por lei, precisam ser financiados pelas empresas, essas grandes corporações buscam também inventar outros modos de produzir trabalho, sem serem responsáveis pelas condições de trabalho dos trabalhadores. Há, dessa maneira, todo um esforço por parte das empresas de serviços *uberizados* para que não exista mais o contratante e o contratado (ou o empregador e o empregado) e sim uma relação que se dê entre empresa que media o parceiro ou colaborador.

O trabalhador passa a não se reconhecer como trabalhador e sim como uma empresa, agindo como empresário de si, realizando a gestão das suas tarefas, disponibilizando um serviço e sendo responsável por tudo que está envolvido nestas operações. Esfacela-se a possibilidade

de responsabilização compartilhada das condições de trabalho, pois essas são, em sua totalidade, uma responsabilidade do indivíduo trabalhador-prestador de serviços.

As grandes corporações, detentoras das plataformas entram no negócio com a sua capacidade (ou *expertise*) tecnológica e cobram, através de percentuais ou mensalidades, valores que os trabalhadores-parceiros são obrigados a pagarem para fazerem uso dos recursos tecnológicos disponibilizados e conseguirem as frágeis tarefas para uma gestão da sobrevivência.

Dentre os 39 docentes selecionados, 21 sinalizaram em seus perfis que ministram aulas na casa de seus alunos, contudo, apenas três indicam que existem taxas e valores para deslocamento. Os demais 18 docentes que sinalizam atender na casa dos alunos e não informam o valor do deslocamento, provavelmente terão os valores subtraídos do valor hora-aula, que fica cada vez mais reduzido. Sem contar que estar na casa dos alunos também poderá implicar em uma questão de segurança, pois adentrar na casa de um desconhecido que teve apenas uma breve troca de mensagens por uma plataforma digital pode ser um risco.

No caso da *Superprof*, os riscos dos docentes podem ser tão grandes quanto as corridas por aplicativos como *Uber* pagas em dinheiro, pois o pagamento é realizado diretamente ao professor pelo aluno, sem intermediação da plataforma, não sendo necessário inserir dados de cartão de crédito. É possível, inclusive, que alunos tenham perfis falsos, pois não existe um sistema de verificação de alunos na *Superprof*. Além disso, caso ocorram situações de violência, elas não serão divulgadas pela *Superprof*, pois a plataforma disponibiliza apenas as avaliações positivas.

Esse conjunto de fatores que desenham a esfera de precarização em torno das condições de trabalho docente em plataformas digitais gera um alerta sobre a segurança do trabalhador e sua saúde física, mas não devemos esquecer da saúde mental. Jornadas de trabalho em formatos ininterruptos, responsabilização dos custos de execução dos processos, necessidade de *bicos* para subsistência, falta de segurança ou de suporte e garantias trabalhistas são aspectos que tendem a levar o sujeito trabalhador *plataformizado* à exaustão física e/ou mental.

A lógica de trabalho que gera a “transferência para o próprio trabalhador da administração de seu trabalho, de custos e de riscos [...]” (Abílio, 2020, p. 114) pode desencadear transtornos mentais relacionados ao trabalho (Seligmann-Silva, 2016). Talvez o mais conhecido deles seja a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que segundo Ministério da Saúde (MS), trata-se de

um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho (Brasil, 2024, p. 1).

O esgotamento profissional é produzido e acentuado pela “violência da positividade [...] que resulta da superprodução, superdesempenho ou supercomunicação” (Han, 2015, p. 10) se manifestando como excesso de estímulos, informações, impulsos, incessante resolução de tarefas e metas. Para isso, “[...] o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração” (Han, 2015, p. 16-17). Todos esses imperativos se tornam sintomas que se fundem com os efeitos da *uberização* sobre os trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No episódio #186 do *podcast Imposturas Filosóficas*¹³, os apresentadores fazem uma analogia das atividades repetitivas com o mito de Sísifo de Albert Camus (2019), nomeando o episódio de *Rolem as pedras, enquanto eles dormem*. Este título remete ao jargão neoliberal - trabalhe enquanto eles dormem -, que invoca diretamente o imperativo do desempenho e da superação em que o sujeito está submetido tão constantemente. Sísifo, na mitologia grega, era filho de Éolo e Enarete e ele enfurece os deuses ao agir de modo astuto e escapar da morte muitas vezes. Por fim, Sísifo acabou morrendo de velho, mas ainda assim Zeus e Hades o consideraram um revoltado e o sentenciaram a uma eternidade de punição:

Os deuses condenaram Sísifo a rolar incessantemente uma rocha até o alto de uma montanha, de onde tornava a cair por seu próprio peso. Pensaram, com certa razão, que não há castigo mais terrível que o trabalho inútil e sem esperança (Camus, 2019, p. 137).

A comparação realizada no *podcast* nos faz refletir sobre Sísifo carregando inúmeras vezes a mesma pedra montanha acima. Para Camus,

Este mito só é trágico porque seu herói é consciente. O que seria a sua pena se a esperança de triunfar o sustentasse a cada passo? O operário de hoje trabalha todos os dias de sua vida nas mesmas tarefas, e esse destino não é menos absurdo. Mas só é trágico nos raros momentos em que se torna consciente. Sísifo, proletário dos deuses, impotente e revoltado, conhece toda a extensão de sua miserável condição: pensa nela durante a descida. A clarividência que deveria ser o seu tormento consuma, ao mesmo tempo, sua vitória. Não há destino que não possa ser superado com o desprezo (2019, p.90).

É preciso imaginar Sísifo feliz. Camus compara a atividade repetitiva e sem sentido de Sísifo à experiência cotidiana da vida de qualquer um, neste caso, é melhor imaginarmos Sísifo feliz, imaginar a produção de felicidade mesmo diante do absurdo, e nossa condição não é muito diferente da dele (Imposturas Filosóficas, 2022). Neste sentido, o trabalho *uberizado* nos parece tão absurdo quanto o empenho/castigo de Sísifo de rolar a pedra incessantemente para cima e olhar ela rolar para baixo, além de constituir sujeitos que veem a si mesmos nessa situação como uma necessidade para o sucesso. Talvez também competindo com outros Sísifos exaustos e sem opção. A diferença é que Camus indica que Sísifo era consciente da sua miserável condição, contudo, essa consciência não nos parece existir no trabalhador *uberizado* que se encontra totalmente assujeitado pela racionalidade neoliberal e segue rolando a pedra enquanto outros dormem.

Diante dessas reflexões, afirmamos que o modelo de trabalho de plataforma como o da *Superprof* normaliza o trabalho sem direitos e sem regulação, pois os trabalhadores *plataformizados* não são denominados sequer de trabalhadores e sim parceiros das *Big Techs*. Os sujeitos que atuam nas plataformas como na *Uber* ou na *Superprof* não têm direito a 13º salário, férias, não recolhem valores para a previdência social de uma futura aposentadoria e outros direitos básicos que foram construídos a partir de muitas lutas. Trabalhadores-parceiros de plataformas ou que fazem *bicos* não têm direitos na rescisão de contrato, inclusive porque não existe a formalização de um contrato de trabalho, apenas os termos de uso da plataforma.

Não ter direitos garantidos pode não ser o desejado pelos trabalhadores que prestam serviços via plataformas, mas talvez seja o único possível diante da situação econômica e trabalhista que assola o país e que vem se aprofundando desde 2016 e ainda mais após a pandemia,

¹³ Disponível em: <https://razaoinadequada.com/#podcasts>

onde o Brasil contava com 9,5 milhões de desempregados e 4,3 milhões de desalentados. Outro dado importante é que ocorreu um recorde de trabalhadores informais sendo 355 mil pessoas no trimestre e 1,8 milhão no ano (Cintra, 2023).

Por fim, as problemáticas abordadas neste artigo nos levam a refletir sobre o futuro do trabalho docente em plataformas digitais, especialmente no que se refere à sua regulamentação. Considerando o exposto, propõe-se, como sugestão para estudos futuros, investigar a necessidade urgente de normativas que definam e protejam essa modalidade de trabalho. O reconhecimento do trabalho *plataformizado* como uma relação formal de emprego, com a devida regulamentação do vínculo empregatício entre empregador e empregado, é essencial para garantir direitos trabalhistas e proteção social aos profissionais que hoje vivenciam processos de *uberização* enquanto atuam nas plataformas digitais. Assim, a regulamentação é uma discussão e um passo fundamental para assegurar condições dignas e sustentáveis de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-dotrabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: individuo y sociedad**, nov. 2019. 1-11.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**. 2020a. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-einsubordinacao/>. Acesso em 30 jul. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, p.12-26, 2020b.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time**. In: ORG., R. A. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020c. p. 111 - 124.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho 8. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **A servidão involuntária**. Folha de São Paulo, 6 jun. 2015. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/opiniaao/2015/06/1637855-ricardo-antunes-a-servidaoinvoluntaria.shtml>. Acesso em 12 out. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Brasília: Casa Civil, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jul. 2021.
- Brasil. **Lei nº 9394/96**, de 20 de dezembro de 1996. Brasília: MEC, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm.
- BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Brasília: Casa Civil, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 22 jun. 2021.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 31 out. 2024.
- CADONÁ, Marco. André. **Pandemia e Repercussões no Trabalho: implicações e desafios olhados a partir da experiência brasileira**. In: Dinâmicas territoriais en América Latina: La necesidad de repensar y proponer una nueva agenda de desarrollo regional. Río Cuarto: UniRío Editora, p. 52 – 79, 2022.
- CAMARGO, Gilson. Professores estão trabalhando em dobro e ganhando menos na pandemia, revela pesquisa. **Extraclasse**. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2021/04/professores-estao-trabalhando-em-dobro-erecebendo-menos-na-pandemia-revela-pesquisa/>. Acesso em: 12 abr.2021.

CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Record, 2019.

CINTRA, André. Brasil tem 9,2 milhões de desempregados e 4 milhões de desalentados. **Vermelho**. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2023/03/31/brasil-tem-92-milhoes-de-desempregados-e-4-milhoes-de-desalentados/>. Acesso em: 18/09/2023.

COMITÊ INVISÍVEL. **Motim e destituição agora**. São Paulo: n-1, 2018.

COSTA, Simone da Silva da. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n.4, p. 969-978, 2020.

COSTA, Wander Medeiros Arena da; SOUZA, Kellcia Rezende; SCAFF, Elisangela Alves da Silva. Flexibilização dos direitos trabalhistas e as consequências para o trabalho docente. **Laplage em Revista**, v. 7, n. 1, p. 20-30, 2021.

CRARY, Jonathan. **24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Ubu, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FARINELLI, Victor. México obrigará empresas a pagarem luz e internet de trabalhadores em home office. **Forum**. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/global/2020/12/10/mexicoobrigara-empresas-pagarem-luz-internet-de-trabalhadores-em-home-office-87465.html>. Acesso em: 10 dez. 2020.

FISCHER, Maria Rosa Bueno. **Escrita Acadêmica: arte de ensinar o que se lê**. In: COSTA, Marisa Vorraber; BUJES, Maria Isabel Edelweiss (orgs.) Caminhos Investigativos III: riscos e possibilidades de pesquisar nas fronteiras. Rio de Janeiro: DP&A, 2005. p.117-140.

FOUCAULT, Michel. **Estruturalismo e pós-estruturalismo**. In: FOUCAULT, Michel. Arqueologia das ciências e história dos sistemas de pensamento. Coleção Ditos e Escritos. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000, p. 307-334.

FUTEMA, Fabiana. Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados. **Veja**. Disponível em: <https://veja.gemabril.com.br/economia/um-ano-depois-reforma-trabalhistanao-gera-empregos-esperados/>. Acesso em: 10 nov. 2018.

GONSALES, Marco. **INDÚSTRIA 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: (ORG), Ricardo. Antunes. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 125-139.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Aracaju, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan./abr., 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HASENBALG, Carlos. **Estatística do Século XX: Educação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

IMPOSTURAS FILOSÓFICAS. **Episódio 186**: Rolem a pedra enquanto eles dormem. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/1N3rC7IDw7CeQooivOs3V/k>. Acesso em: 22 jan. 2022.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública**. 2000.317 p. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

NICOLI, Luís Gustavo. Ajuda de custo home office: a empresa é obrigada a pagar? **Nicoli Sociedade de Advogados**, 2021. Disponível em: <https://nicoliadvogados.adv.br/direitotrabalhista/ajuda-de-custo-home-office/>. Acesso em: 15 dez. 2022.

PELLEGRINI, Carolina. de. Meneses. Cardoso. **Trabalho, emprego e renda na era da plataformização digital: o caso das trabalhadoras de cuidado**. In: Políticas públicas de trabalho, emprego e renda: Retratos do retrocesso no Brasil. SALVAGNI, Julice. Porto Alegre: UFRGS, 2022. Cap. 1, p. 15 - 29.

ROSSO, Sadi. Dal. **Tempos de trabalho em redução: continuar as lutas para construir direitos**. In: ROSSO, Sadi. Dal., et al. O futuro é a redução da jornada de trabalho. Porto Alegre: Cirkula, 2022. p. 31 - 47.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira; MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação & Sociedade**, v. 25, n.89, p.1203-1225, 2004.

SAVIANI, Derneval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2013.

SELIGMANN-SILVA, E. **Saúde mental relacionada ao trabalho: as visões teóricas sob a pressão da precarização**. In: MACÊDO, Kátia Barbosa; et al. (Org.). *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

SILVA, Paulo Roberto. O que são plataformas digitais e como elas nos afetam? **Inovação Aberta**. Disponível em: <https://inovacao-aberta.com/o-que-sao-plataformas-digitais/>. Acesso

em: 2 jun. 2020. Sindicato dos Professores do Ensino Privado do Rio Grande do Sul (SINPRO/RS).

Ranking salarial do ensino privado no RS. Disponível em: <https://www.sinprors.org.br/salario/ranking-salarial/>. Acesso em: 22 set. 2022.

SUPERPROF. **Site oficial**. Disponível em <https://www.superprof.com.br/>. Vários acessos em 2022.

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

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

UBER. **Dados e fatos sobre a empresa**, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

UOL, 2022. Vecina: **Corrupção, má gestão e mortes resumem governo Bolsonaro na Saúde**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/05/23/uolnews-manha-entrevista-gonzalo-vecina-neto-oms-queiroga-pandemia-covid.htm>. Acesso em 28 ago. 2022.

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.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Foucault e Educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

Data da submissão: 03/07/2024

Data da aprovação: 11/12/2024