

SITUAÇÃO DE *QUASI-UBERIZAÇÃO* DOS DOCENTES PAULISTAS?

A QUASI-UBERIZATION OF SÃO PAULO STATE TEACHERS?

Selma Venco¹

RESUMO

O propósito deste artigo é analisar as formas de contratação de professores praticadas no governo do estado de São Paulo. O texto apoia-se na realização de pesquisa documental e qualitativa, esta última por meio de entrevistas semiestruturadas junto aos professores licenciados na referida rede. A nova vaga da uberização do trabalho expressa a ausência de: contrato, jornada, rendimentos assegurados e direitos a ele vinculados, e, nesse sentido, debatem-se as medidas do poder público próximas às oriundas das empresas inscritas na *gig economy*. Constata-se que esses profissionais, aqui denominados “sem-sem”, vivenciam uma situação de *quasi-uberização*, posto que contam com alguns poucos direitos vinculados ao trabalho.

Palavras-chave: Trabalho docente. Flexibilização. Uberismo. Precariedade.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the ways of hiring teachers in the government of the state of São Paulo. The text is based on documental and qualitative researches, the latter through semi-structured interviews with the professors licensed in this network. The new vague uberization of labor expresses the absence of: contract, day, guaranteed income and rights linked to it, and, in this sense, the measures of public power are discussed next to those of the companies registered in the *gig economy*. It is observed that these professionals experience a situation of *quasi-uberização*, since they have some few rights related to the work.

Keywords: Teaching work. Flexibility. Uberism. Precariousness.

1. INTRODUÇÃO

É a partir dos desdobramentos e da evolução das opções políticas concernentes à flexibilização das relações de trabalho, culminando na aprovação da Reforma Trabalhista em 2016, que o presente artigo tem como escopo debater as relações de trabalho no setor público, particularizando o trabalho docente da rede estadual paulista.

A reflexão aqui construída resultou de pesquisas qualitativas, levadas a cabo desde 2010, cujo recorte temporal compreende de 1995 a 2017, com foco central nas alterações da política educacional concernentes à contratação dos professores, particularmente os da educação básica que atuam nos ensinos fundamentais II e médio nas escolas estaduais de São Paulo. A opção pelo período se dá pela adesão dos governos estadual paulista e federal à Nova Gestão Pública, em 1995. A despeito da análise teórica privilegiar esse ano, os dados estatísticos disponibilizados pelo órgão central da educação paulista iniciam-se em 1999.

A pesquisa documental voltou-se à recuperação histórica dos marcos legais concernentes às medidas que flexibilizam as contratações de professores, em particular dos anos 1960 à atualidade.

Este texto se inicia pela contextualização das formas de organização do trabalho, do taylorismo ao uberismo, sendo este último termo um neologismo adotado frente às recentes alterações provenientes, especialmente, da *gig economy*. Em seguida, explicita-se a compreensão sobre o processo de uberização do trabalho e, por fim, discorre-se sobre as

¹ Professora e pesquisadora do DEPASE/ Faculdade de Educação da UNICAMP.

aproximações entre as formas de contratação no estado de São Paulo e sua relação com esse fenômeno recente.

2. RELAÇÕES ENTRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A DOS TRABALHADORES/AS

O taylorismo, amplamente debatido desde a publicação da principal obra de Frederick Taylor no início do século XX, intitulada *Princípios de Administração Científica* (1900/1911), reúne em uma linguagem simples, mas de elaboração não simplificada, as formas de gestão do trabalho. Conforme Montmolin (1984), Taylor inaugura uma “ciência” no campo da organização do trabalho, que além da prescrição das tarefas, expressa no controle dos tempos e movimentos, compreendeu igualmente que “a formação dos operários não pode ficar abandonada ao empirismo e à tradição, mas deve tornar-se, ela também, compromisso dos cientistas” (ibid., p.14)².

Portanto, é importante lembrar que, para além dos princípios concernentes à racionalização do trabalho, relevantes para a análise da organização do trabalho, havia a intencionalidade de apartar os trabalhadores do controle sobre as formas de produzir, de subtrair-lhes o conhecimento do trabalho e transferi-lo à gerência.

O fracionamento do trabalho partia do pressuposto de que os trabalhadores tinham o firme propósito de “fazer cera”, e, para Taylor, era imprescindível que os gerentes detivessem o domínio sobre a produção, com vistas a evitar que os proprietários dos meios de produção fossem ludibriados em relação, por exemplo, ao tempo de execução de determinados procedimentos. A separação entre planejamento e execução revela outra face do taylorismo, qual seja: a compreensão existente sobre o trabalhador, “homem bovino”, “gorila adestrado” (nos termos de Taylor citados por GRAMSCI, 2001/1934), planejado para não pensar.

Seu método de seccionamento da produção em múltiplas tarefas, com nítida intencionalidade no aumento da produtividade, buscava, igualmente, no mesmo patamar, desqualificar profissionalmente os operários e facilitar a substituição dos que apresentassem produção abaixo das expectativas estabelecidas.

A proposição do pagamento por peça, praticado à época, reforçava o coletivo de operários mais afeitos à cooperação, tal como foi enunciado por Marx (1882/1872), que visavam reunir forças e reforçar laços de solidariedade – especialmente em tempos de desemprego –, tal como enuncia Gerencer (1971, p.11) ao apresentar a obra de Taylor: “os operários, em seu conjunto, planejavam os trabalhos que deviam ser executados e estabeleciam o ritmo para a máquina, que correspondia mais ou menos a um terço da razoável produção diária”.

A seleção “científica” do trabalhador expunha o intento de esfacelar os coletivos, pois era “regra inflexível falar e tratar com um trabalhador de cada vez, [...] não estamos lidando com homens em grupo, mas procurando aumentar individualmente a eficiência e dar a cada um mais prosperidade” (TAYLOR, 1971/1903, p. 44). Operário “classificado” para Taylor era, aquele que se dispunha a acatar as normas mediante pagamento diferenciado.

O fordismo segue literalmente na esteira do taylorismo, com toques de requinte nas formas de racionalização do trabalho e aumento da produtividade.

O tempo se reafirma, mais uma vez, como construção social importante na obtenção da mais-valia. Como ressalta Venco (2009, p.83), apoiando-se em Marx (1882/1872) e Harvey (1992/1990), a compressão do tempo guarda estreita relação com a aceleração “da cadência do trabalho possibilitada pela criação de instrumentos que têm, entre outras, a função de associar disciplina, agilidade e controle dos trabalhadores”.

2 Tradução livre.

Tal princípio aplicado ao fordismo resulta na união da racionalização do trabalho, “na mais pura tradição taylorista” (GOUNET, 1992, p. 19), à linha de montagem, somatória das tarefas de cada operário.

Decorre dessa organização do trabalho a redução significativa do tempo de produção do automóvel, que migra de 12h30, passando para 5h50 a partir da introdução de métodos tayloristas e, em 1914, para 1h30 (GOUNET, 1992).

A implementação do célebre *five dollars day* como motivação para atrair trabalhadores à Ford vem acompanhada de dispositivos de controle dos operários e de suas famílias, que envolvem desde sua concessão exclusiva aos homens, até o fato de afastá-los das bebidas alcoólicas e levá-los a utilizar adequadamente o salário.

A lógica de cooptação construída por Ford é ampla e apresenta indícios da autoria da noção do trabalhador como “colaborador” da empresa. Em seu livro *Minha vida e minha obra* (2014/1922), Ford afirma que os compreende como “sócios operários” (ibid., p.157), ressaltando a existência de uma “relação de reciprocidade” entre patrão e operário. A ideia de emprego vitalício era presente na sociedade fordista, com certos direitos conquistados, mas com níveis de exploração redimensionados cotidianamente.

Como analisa Fontes (2017), a concentração de trabalhadores nas fábricas aporta um alto grau de tensão entre capital e trabalho: de um lado, a reunião de pessoas identificadas por seus “costumes em comum”, recuperando a obra de Thompson (1991); e, de outro, as formas de controle sobre a produção e, acrescentamos, aos modos de vida privados.

Todavia, tais medidas não foram adotadas sem resistência, sobretudo considerando que a fábrica no fordismo, entre outras características, traz em seu bojo também a significativa concentração de trabalhadores, posto que a partir dela é possível discutir nos espaços comuns, nos intervalos, as condições de trabalho. Foi nesse contexto que o sindicalismo apresentou avanços notáveis.

Ferreira (1993) destaca a alteração na organização sindical que passa do corporativo ao sindicato de massa, com conquistas de importantes direitos vinculados ao trabalho, a exemplo da jornada de 8 horas diárias que, no Brasil, foi assegurada em 1932.

De acordo com o mesmo autor:

[...] o reconhecimento social do papel dos sindicatos, concomitantemente à intensificação da intervenção do Estado na economia, conduziram à implantação e generalização do sistema de negociações coletivas nos Estados Unidos, o que veio a representar uma modalidade mais avançada [...] de canalização dos conflitos entre capital e trabalho (FERREIRA, 1993, p.12).

É inegável o avanço na organização dos trabalhadores e na conquista de direitos nesse período, aspectos em desacordo com a perspectiva do capital, uma vez que este movimento ganha certa capilaridade nos países industrializados.

No campo das formas de organização do trabalho e da construção de alternativas beneficiadoras do capitalismo, uma resposta vem, naquele momento, do Japão. A despeito de ter sido desenvolvido após a Segunda Guerra Mundial, o Sistema Toyota de Produção tem seus princípios valorizados, em grande escala, a partir da crise do petróleo no início dos anos 1970.

Se, no fordismo, a produção era em série, com o toyotismo ela será realizada sob demanda. O fundamento se opõe ao modelo anterior: estoque zero e produção *just in time*.

Para Ohno (2013, p.3), *just in time* “significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária”. A explicitação do método, via um dos seus conceitos-chave, referente às peças a serem utilizadas na produção, é aqui compreendida como equivalente ao sentido conferido aos trabalhadores/as. Era recorrente a afirmação por

Ohno sobre a não intencionalidade em reduzir o contingente na busca por maior produtividade. Observa-se que nos anos 1960, de fato, não ocorreu a redução de operários na Toyota, mas é relevante a intensificação do trabalho expressa pelo aumento da produção, uma vez que a empresa passou da fabricação de 5.000 automóveis por 80 operários, para 10.000 unidades com 100 trabalhadores, em restrito espaço de tempo.

A polivalência, um dos pilares do toyotismo, dispersou os trabalhadores nos locais de trabalho. Cada um passou a ser responsável por várias máquinas e, tal aspecto, associado à *lean production*, alterou sensivelmente a configuração nos locais de trabalho.

A lógica *just in time* somada à polivalência e às alterações na base técnica do trabalho trazem ao mundo da produção uma nova nomenclatura: flexibilidade. Se a produção é flexível – dado que atende à demanda consumidora –, as contratações devem também seguir essa regra. As formas de terceirização passaram a ser sinônimo de maior competitividade e, com isso, os coletivos de trabalho foram sendo pulverizados em diversas áreas e sindicatos, ou ficaram à margem dos empregos formais e/ou ao desemprego. Os coletivos passam a enfrentar desafios significativos para sua organização e mobilização.

Congruente a Linhart (2001, p. 101), pode-se compreender o fenômeno da individualização como “uma evolução central e determinante [...], ela se apoia sobre formas de organização do trabalho onde as novas tecnologias rompem os coletivos e afastam mais e mais fisicamente os trabalhadores uns dos outros”. Contraditoriamente, a autora aponta, essa perspectiva se vê permeada por um discurso permanente voltado ao enaltecimento da participação dos trabalhadores e trabalhadoras nos processos de trabalho e nas decisões. Tal dimensão é visivelmente presente no toyotismo, cuja valorização da participação da classe trabalhadora oculta a apropriação do conhecimento sobre o processo de realizar a atividade profissional, o qual resultará em incorporação a sistemas binários no aperfeiçoamento das tecnologias.

A retrospectiva de algumas das características das formas de organização do trabalho visou destacar um cenário de evolução da precariedade nas relações de trabalho, e de degradação das condições de trabalho, com vistas a problematizar o fenômeno da uberização do trabalho.

3. UBERISMO COMO EXPRESSÃO MÁXIMA DA PRECARIEDADE OBJETIVA?

Os neologismos aqui concebidos: o uberismo, ou kalanickismo, são feitos com base na empresa Uber, um fenômeno recente na história do trabalho, e em um de seus fundadores.

A Uber foi fundada por Travis Kalanick e Garret Camp, em 2009, na Califórnia, Estados Unidos. Daí a adaptação do sobrenome de um deles como expressão de uma nova vaga que organiza o trabalho, sem formalizar contratos com os trabalhadores/as.

A empresa surge no seio da economia colaborativa, a qual segundo Castets-Renard (2016 apud POLAT, 2017, p.5) é um “modelo econômico no qual o mercado aberto é criado, por plataformas colaborativas, pela óptica do usuário ou do consumidor temporariamente de bens e de serviços, frequentemente produzidos ou fornecidos por pessoa física, com vistas a facilitar as atividades”³.

Slee (2017), por sua vez, pondera que os empresários alteraram profundamente a ideia original da economia compartilhada⁴, cujo sentido não estabelece nexos com a acumulação capitalista e inscreve a Uber no extremo oposto ao da economia compartilhada, pois a despeito de unir usuários e prestadores de serviços via aplicativo móvel (APP), fez de seus criadores dois bilionários dessa nova face da economia.

3 Tradução livre.

4 Exemplo de economia compartilhada é a iniciativa de criação de aplicativo que une usuários e catadores de material reciclável, com vistas a ampliar o rendimento dos catadores e fortalecer a reciclagem. Sobre isso consultar <<http://www.cataki.org/#>>.

Pela expansão e popularização da Uber, este nome foi incorporado na literatura das ciências humanas como conceito para caracterizar determinados tipos de prestação de serviços, e cabe, assim, relacionar as peculiaridades que marcam esse fenômeno.

É importante esclarecer que a empresa Uber atua com pessoas sem formação específica, sendo suficiente ter habilitação de motorista, enquanto o serviço equivalente prestado por taxistas e outros motoristas profissionais no Brasil necessitam requerer o Condutax, e para obtê-lo é necessária a apresentação de certidões de distribuição e execução criminal, certificado de conclusão especial de treinamento e orientação – formação essa que contempla em um curso de quarenta e oito horas, conteúdos relativos à legislação, atendimento ao cliente, direção defensiva, primeiros-socorros e conhecimento da cidade –, além dos documentos usuais de identificação e habilitação.

A concorrência é acirrada entre motoristas Uber e taxistas, uma vez que os primeiros praticam valores inferiores aos demais, os quais pagam impostos e são obrigados a cumprir a todas as formalidades legais.

Os que trabalham como “Uber” se configuram como trabalhadores independentes e, portanto, diferentes dos trabalhadores autônomos que realizam registro junto às prefeituras locais e contribuem com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), além do pagamento de 25% à empresa relativo a cada trajeto realizado. Eles o farão se assim o desejarem, mas não obrigatoriamente, o que lhes confere um estatuto de trabalhador/a informal.

Tom Slee alerta para o fato de estar em curso uma alteração profunda nas regulações concernentes ao trabalho, e sobre isso Abílio (2017) analisa os riscos provenientes do trabalho desprotegido que aportam condições ainda mais desfavoráveis ao trabalhador autônomo. Isso em razão da autodefinição da jornada de trabalho, cuja suposição remete às necessidades de sobrevivência. Um dia com baixo movimento, por exemplo, poderá resultar em horas de trabalho prolongadas, com vistas a obter certo rendimento e não um salário.

Jamil (2017), em sua análise sobre os aspectos jurídicos em torno dos trabalhadores da empresa Uber, aponta que, em 28 de outubro de 2017, o tribunal londrino os reconheceu como trabalhadores e, portanto, com direito a receber um salário mínimo e outros direitos, criando assim jurisprudência nessa nova onda de aguda flexibilização do trabalho. O autor reconhece, por um lado, o avanço alcançado, mas destaca, por outro, que é de “extrema importância sublinhar que o modo Uber de produção induz a uma transformação estrutural no processo de extração da mais-valia e nas relações de trabalho”⁵ (2017, p. 5), e aponta a premência de organização dos trabalhadores da *gig economy*⁶, de forma a interromper um curso de maior precariedade e reivindicar direitos inexistentes para esse segmento de trabalhadores/as.

Em que pese a comparação entre Inglaterra e Brasil, particularmente no cenário de retrocessos dos direitos trabalhistas sustentados pela Reforma, sob a Lei nº 13.467/2017, é importante ressaltar conquistas que podem ser compartilhadas e perseguidas.

Em um país que resistiu insuficientemente contra a aprovação da Reforma Trabalhista, hipoteticamente explicada pelo respaldo na própria conformação do mercado de trabalho no Brasil, pois parcela significativa da população brasileira já vivencia a informalidade⁷, o estudo realizado por Marilane Teixeira (2017) indica que, no período compreendido entre 2012 e 2017, tal condição era a realidade para mais da metade de homens negros (53,9%) e de mulheres negras (52,9%), que viviam na informalidade, enquanto que essa porcentagem era de 46,9% e 43,2%, respectivamente, para homens brancos e mulheres brancas, na mesma

5 Tradução livre.

6 Sobre *gig economy* ver: HUWS, U. et al. (2017).

7 Segundo a autora compreende-se informalidade: “empregados sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares” (TEIXEIRA, 2017, p.36).

condição.

É com base nas ponderações sobre as características do trabalho realizada via Uber que se visa debater a proposição de estar em curso uma nova onda na organização do trabalho: o uberismo ou kalanickismo. Aqui compreendida como sendo aquela criada em plataformas digitais e, portanto, no bojo oposto do sentido da economia compartilhada, já que esse conjunto de trabalhadores e trabalhadoras está à margem do direito protegido, sem contrato, sem jornada definida, sem vencimentos assegurados e, ainda, remunerando a empresa.

A problematização reside igualmente nas transformações que foram, por conseguinte, alterando a concentração de trabalhadores e trabalhadoras, do fordismo ao toyotismo, com dispersão dos coletivos tanto pelos locais de trabalho, quanto pela fragmentação sindical, ocorrida particularmente pela prática da terceirização. Nesse sentido, a individualização apontada por Linhart (2001) assume novos contornos na fase do kalanickismo.

4. QUASI-UBERIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO?

Passa-se agora a analisar as características que conformam as formas de contratação e suas respectivas exigências entre os professores da rede estadual paulista.

O exame das normas legais que regem as relações de trabalho e as especificações concernentes à ocupação do cargo de professor no estado de São Paulo, especificamente para esse segmento profissional, indica que desde 1968 já havia regras permitindo a contratação de professores sem concurso público. Além disso, no mesmo período, criou-se a possibilidade de os estudantes exercerem a docência, artifício não interrompido até a atualidade, mas reformulado de maneira a permitir o ingresso mais flexível dos estudantes. Nos anos 1970, consentiu-se que cursistas das licenciaturas ministrassem aulas, e, já ao final da década de 1980, também os que cursassem apenas o último ano em diversos cursos de licenciatura, tendo ocorrido, ainda, outros retrocessos a partir dos anos 1990, conforme passamos a discutir.

Se os anos 1980 ficaram conhecidos como a década economicamente perdida⁸, em função da queda sensível do Produto Interno Bruto (PIB) e do importante aumento nos níveis de desemprego, foi, entretanto, o período em que o Brasil reconquistou o direito de eleger seus governantes. A década de 1990, por sua vez, ficou conhecida pela reestruturação produtiva e econômica, pelas fortes transformações tecnológicas e pelas novas ocupações e profissões, insuficientes para fazer face aos altos índices de desemprego ocasionados pelo fenômeno.

Se o toyotismo, por um lado, enquanto organização do trabalho, não atingiu a totalidade da produção, por outro, as práticas mais flexíveis de contratação da força de trabalho lograram alto sucesso nos setores público e privado.

A administração pública foi substancialmente alterada a partir de 1995 no governo Fernando Henrique Cardoso, a despeito de não constar da plataforma eleitoral divulgada enquanto candidato. A agenda da reforma do Estado foi alçada, à época, ao campo de prioridades políticas de forma articulada às reformas constitucionais, destacadamente a fiscal, a da previdência social e a da privatização das empresas estatais. Bresser Pereira, indicado para Ministro da Reforma e Administração do Estado (MARE), era congruente aos fundamentos construídos pela Nova Direita inglesa liderada por Margaret Thatcher, que evidenciava o caráter mais conservador do liberalismo, sistematizado no neoliberalismo e na Nova Gestão Pública, e guiaria tal processo. A lógica prevalente era a inadaptabilidade da administração pública às demandas de uma sociedade moderna que rompia com a rigidez e adotava a flexibilidade como mote para o desenvolvimento do capitalismo. O ministro

⁸ Sobre isso ver MALMANN (2008).

afirmava então que uma administração pública moderna devia imperiosamente “flexibilizar o estatuto da estabilidade dos servidores públicos de forma a aproximar os mercados de trabalho público e privado” (BRESSER-PEREIRA 1998, p. 21).

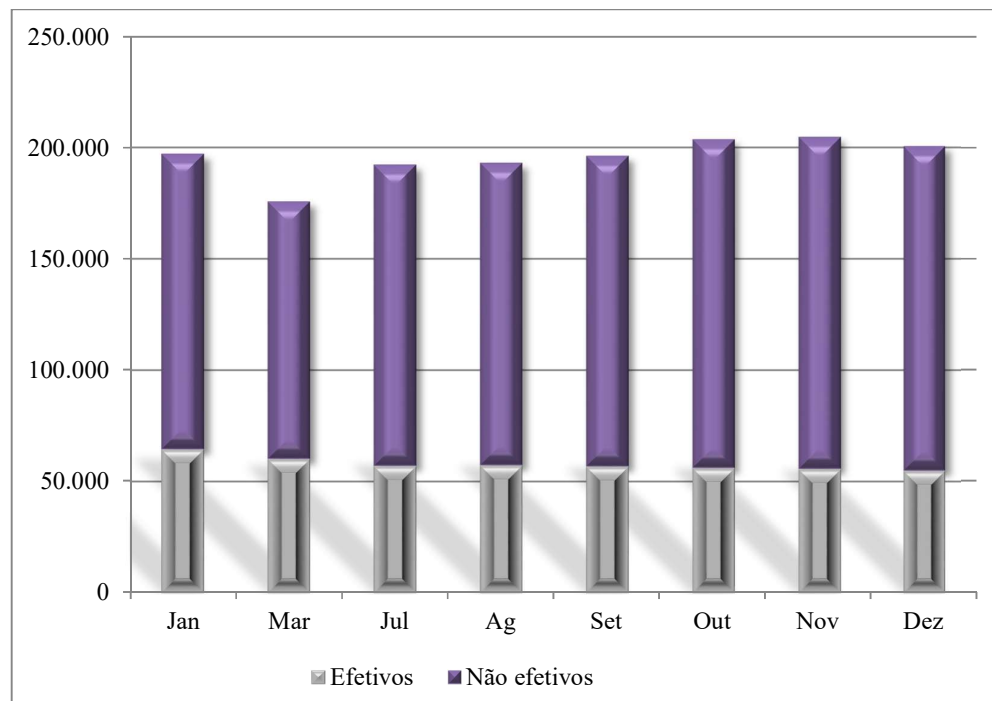
Também em 1995, o estado de São Paulo elege Mario Covas como governador, que adota os mesmos princípios do governo federal. Dada a ausência de dados estatísticos disponibilizados pela Secretaria Estadual de Educação de São Paulo desse período, o recorte a ser feito para a presente análise se dá, por conseguinte, a partir de 1999. Os dados dessa época indicam já naquele ano a forte terceirização no setor público paulista, uma vez que se pode constatar que pouco mais de sete professores entre dez não eram concursados – condição, portanto, fora do previsto na Constituição Federal de 1988:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

IX - A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

O levantamento dos dados referentes ao ano de 1999 – em que estão incluídos graduandos e graduados em qualquer curso de nível superior entre os professores não concursados, e, assim sendo admitidos sem terem cursado qualquer disciplina vinculada à educação – está contemplado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição de professores, segundo forma de contratação em 1999 (nºabs)

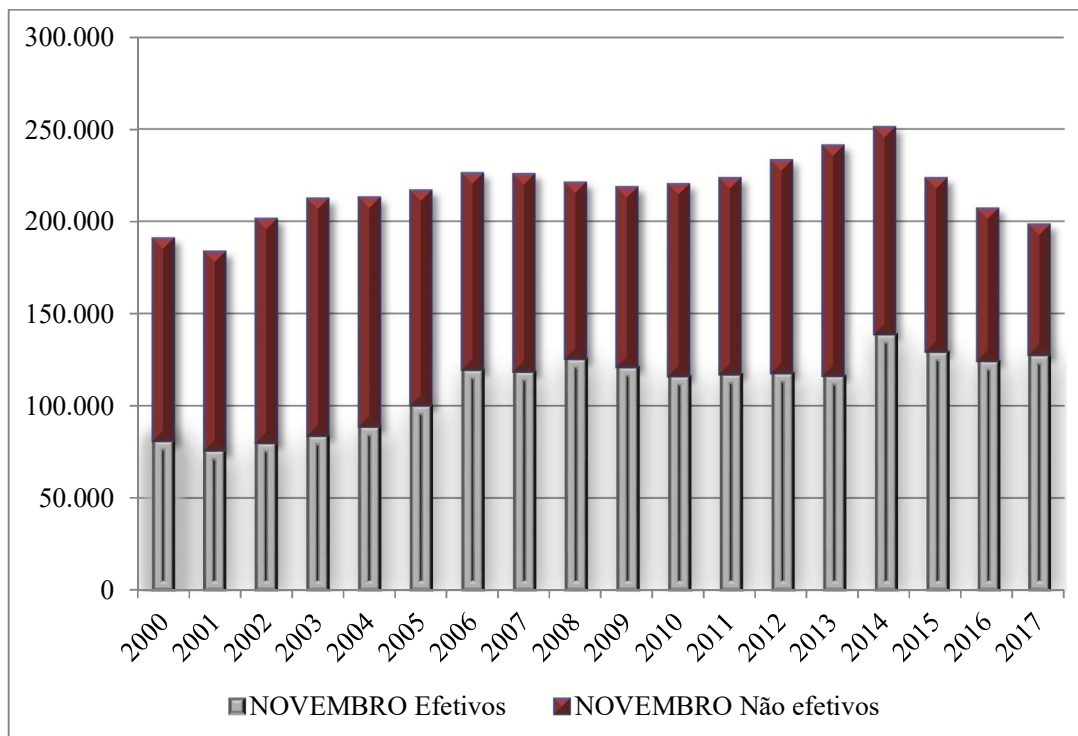


Fonte: SEESP, Coordenadoria de gestão de recursos humanos.
Elaboração própria.

Observa-se, por meio da série histórica, que a lógica da contratação precária de docentes permanecerá ao longo dos anos, admitindo, inclusive, em 2013, estudantes do ensino superior que tivessem concluído apenas o primeiro semestre da graduação. Somente em 2017 virá uma limitação mais acentuada, em razão, possivelmente, de outras medidas de racionalização, a exemplo do maior número de estudantes por turma e permissão para que docentes efetivos oferecessem aulas nas disciplinas com equivalência àquela do próprio concurso.

A partir do Gráfico 2, observa-se uma flutuação nos percentuais de contratos de docentes não efetivos, assemelhando-se ao alcance de metas anuais em torno de 50% e resultando, deste modo, em uma importante redução de custos, posto que esses docentes não contavam com os mesmos direitos dos estatutários.

Gráfico 2 - Distribuição dos professores, segundo forma de contratação – 2000 a 2017 (nº abs) – novembro, mês de referência



Fonte: SEESP, Coordenadoria de gestão de recursos humanos.
Elaboração própria.

A análise documental associada às pesquisas qualitativas realizadas desde 2010 indicam que os professores não efetivos que atuam na rede paulista aproximam-se, em alguma medida, da onda de uberização do trabalho, dada a constatação de que, desde o final dos anos 1960, se aceita a contratação de professores não graduados e, portanto, sem a formação específica exigida para o exercício da profissão.

Como foi visto, há historicamente a presença de contratados sem formação concluída e, comumente, a depender do período, sem a formação específica para atuar nas escolas. Assim, tal aspecto aproxima-se das características dos motoristas amadores vinculados à plataforma Uber.

Desse modo, constata-se que há uma parcela significativa de docentes “sem-sem²”: sem salário, pois desconhecem o total de aulas que darão; sem jornada contratual, pela mesma

razão; sem formação, posto que ainda são estudantes; e sem direitos, uma vez que apenas alguns segmentos contam com alguns deles.

Por essas razões, o termo *quasi uberizado* é considerado mais apropriado ao professor, pois se assemelha ao trabalhador *just in time*, sempre disponível para assumir aulas de qualquer matéria, mesmo que não as da sua formação, e que eventualmente conta com algum direito, dependendo do tipo de contrato.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Intencionou-se aqui debater em que medida o uberismo se caracteriza como uma nova vaga de flexibilização aguda que marca a ausência de contratação entre empregador e trabalhador, criando um ator independente que pode, ou não, ser um trabalhador autônomo, que pode, ou não, contribuir para a Previdência Social e, assim, contar com algum direito.

O/A trabalhador/a registrado/a em um aplicativo, sem formação específica, sem jornada estabelecida e sem rendimento é a nova figura no mundo do trabalho. Esse formato tentou embrenhar-se na educação via “professor Uber”, um projeto da Prefeitura de Ribeirão Preto cuja difusão agregou repercussões exultantes, como sendo uma grande ação originada no Partido da Social-Democracia Brasileira (PSDB), mas encontrou resistência na sociedade e, também, na Câmara dos vereadores. O projeto apresentado constituía-se em um aplicativo para convocar virtualmente professores substitutos, com tempo determinado de resposta e chegada à escola. E, semelhante ao motorista Uber, seria avaliado pelos estudantes: “como foi a aula do Prof. x?”.

Não obstante, a alteração profunda, via uso de novas tecnologias análogas às empregadas na empresa Uber, apresenta, concomitantemente, continuidades de uma história de exploração e precariedade no mundo do trabalho.

O professor não concursado configura-se como um/a trabalhador/a *just in time* (adaptado de Abílio, 2017), sempre disponível para ministrar aulas, mesmo aquelas estranhas ao seu domínio acadêmico, seja para cumprir horas infundáveis de trabalho, ou permanecer sem atividade ao longo dos dias.

Tal circunstância atinge, no nosso entendimento, diretamente a construção de coletivos. Como debater as condições de trabalho, as formas de resistência com alto grau de intermitência e mesmo sem um local de trabalho fixo diariamente? A condição fordista de forte concentração de trabalhadores nas fábricas ensejou formas de organização que levaram a diversas conquistas, a exemplo da delimitação da jornada de trabalho em oito horas.

Averigua-se em outras reflexões a existência de uma divisão entre professores **efetivos**, aprovados em concurso, e **não efetivos**, intermitentes, com alguns direitos intrínsecos ao trabalho. As distinções provocadas pelas formas de contratação levam a um distanciamento de perspectivas reivindicativas e, mesmo, de debate sobre as condições de trabalho ou acerca do rumo tomado pela educação pública paulista. A despeito das exceções e das tentativas de fortalecimento dos coletivos, capta-se, nas pesquisas realizadas, a ausência de identificação entre esses segmentos das prioridades a serem enfrentadas no âmbito da profissão e da política educacional: entre os que estão há mais tempo na profissão coletamos a máxima: “cansei de remar contra a maré”; entre os mais jovens, mas estatutários, o sentimento de lutar por uma educação pública de qualidade; e, entre os professores precários a oposição “aos que têm direitos e só sabem reclamar”.

A dispersão dos coletivos é, portanto, visivelmente intencional, assim como a tentativa de introjetar em cada trabalhador/a o sentimento de ser um empresário de si: deixar o carro agradável ao passageiro, oferecer balas, revistas; e, no caso dos professores “não criar caso com a escola”, mostrar-se sempre disponível para qualquer aula para ser chamado sempre, entre outras constatações.

Finaliza-se o texto registrando uma reflexão aos leitores e leitoras: há uma deturpação

do sentido da economia colaborativa feita por empresas do tipo Uber, mas é inegável que essa seja congruente ao *moto perpetuo* do capitalismo: acumular riqueza e explorar os iguais sem limites. Contudo, o que se esperar de um Estado que adota a mesma opção para a educação pública?

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. In: **Passapalavra**. Disponível em: < <http://passapalavra.info/2017/02/110685>> Acesso em 20 abril 2018.

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

FERREIRA, C.G. **O fordismo, sua crise e o caso brasileiro**. Belo Horizonte: CEDEPLAR, 1993.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do trabalho ao emprego. **Marx e o marxismo**, v.5, n.8, p.45-67, jan./jun. 2017.

FORD, H. **Minha vida e minha obra**. São Paulo: Cultor de livros, 2014.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1992.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyol, 1992.

HUWS, U. et al. **Work in the European economy**. UK: Foundation for European Progressive Studies, 2017.

JAMIL, R. Drivers Vs Uber – The limits of the judicialization: critical review of London’s employment tribunal verdict in the case of Aaslam Y. & Farrar J. against Uber. **Revue Interventions Économiques**, 58, p. 01-08, 2017.

LINHART, D. L’individu au cœur de la modernisation des entreprises. In : POUCHET, A. (Org.). **Sociologie du travail 40 ans après**. Paris: Elsevier, 2001.

MALMANN, M. I. **Os ganhos da década perdida**. Porto Alegre: PUCRS, 2008.

MARX, K. **O capital**. Livro I. São Paulo: DIFEL, 1982.

MONTMOLIN, M. ; PASTRÉ, O. **Le taylorisme**. Paris: La Découverte, 1984.

OHNO. T. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997.

POLAT, O. **L’ubérisation et la protection sociale**. Disponível em: < <http://www.ireo.fr/wp-content/uploads/2018/03/article-1.pdf>>. Acesso em: 22 abril 2018.

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

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1971.

TEIXEIRA, M. O. Três anos de perdas e retrocessos para as mulheres. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 36, p. 31-45, jul./dez. 2017.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Cia. Das Letras, 1991.

VENCO, S. **As engrenagens do telemarketing:** vida e trabalho na contemporaneidade. Campinas: Arte & Escrita, 2009.

Recebido em março de 2018

Aprovado em maio de 2018