



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho



revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 19, n. 4, art. 2, p. 24-47, abr. 2022

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2022.19.4.2>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



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

Labor Reform and its Impacts on Private Higher Education in Rio de Janeiro

Renan Gomes de Moura

Doutorado em Administração pela Universidade do Grande Rio

Mestre em Administração pela Universidade do Grande Rio

E-mail: moura.renangomesde@gmail.com

Vanessa Lacerda Santos

Doutorado em Administração pela Universidade do Grande Rio

Mestra em Administração pela Universidade do Grande Rio

E-mail: valacerdaadv@gmail.com

Rejane Prevot Nascimento

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro

Professora da Universidade do Grande Rio

E-mail: rejaneprevot@unigranrio.edu.br

Endereço: Renan Gomes de Moura

Universidade do Grande Rio. Rua Professor José de Souza Herdy, 1160 - Jardim Vinte e Cinco de Agosto, Duque de Caxias - RJ, 25071-202, Brasil.

Endereço: Vanessa Lacerda Santos

Universidade do Grande Rio. Rua Professor José de Souza Herdy, 1160 - Jardim Vinte e Cinco de Agosto, Duque de Caxias - RJ, 25071-202, Brasil.

Endereço: Rejane Prevot Nascimento

Universidade do Grande Rio. Rua Professor José de Souza Herdy, 1160 - Jardim Vinte e Cinco de Agosto, Duque de Caxias - RJ, 25071-202, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 19/11/2021. Última versão recebida em 02/012/2021. Aprovado em 03/12/2021.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação

RESUMO

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

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Flexibilização. Precarização. Uberização.

ABSTRACT

This article proposes to carry out a perspective analysis of changes in the 2017 Labor Reform in the work relations of teachers in private higher education institutions, presenting qualitative data from field research and document analysis. For the development of this analysis, the theoretical framework presents some changes in private higher education in Brazil, bringing the commodification and internationalization of education as relevant points for understanding the current scenario. A description of the main changes in labor legislation from 1990 to 2017 was also presented, so that one could understand the evolution or setback of labor legislation, also presenting new forms of work such as the more recently called “Uberization” in education. A qualitative research was carried out, using semi-structured interviews, investigating the views of teachers, managers and union representatives. Based on the analysis of the literature and data collected from the interviews, it was found that the changes brought about by the labor reform boosted and boosted new forms of work in the educational market. However, such innovations, while making hiring more flexible and speeding up the growth of HEIs, in the view of the professors, bring with them an increase in the precariousness of work and a loss of quality in teaching.

Keywords: Labor Reform. Flexibilization. Precariousness. Uberization.

1 INTRODUÇÃO

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

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

A privatização do Ensino Superior no Brasil pode ser entendida neste movimento, como uma série de mediações que envolve a privatização da educação, tornando-a mais difusa e indireta do que as aplicadas nas áreas produtivas (SILVA, 2012). Dentre as combinações da relação público/privado, uma das modalidades mais visíveis é a delegação da responsabilidade do financiamento estatal para entidades privadas (GENTILI, 1998), na qual o Estado transfere aos indivíduos ou às empresas a responsabilidade pelo financiamento dos serviços educacionais, reduzindo sua participação na alocação de recursos para essa área.

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

cínica da privatização” (GENTILI, 1998, p. 87). Com isso, alguns grupos e corporações são beneficiados e exercem o controle do campo educacional.

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

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

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

Dentro desse contexto, a Reforma Trabalhista levanta discussões sobre a precarização no trabalho do docente de instituições de ensino superior privadas no Brasil, por meio de flexibilizações das normas trabalhistas agora vigentes, que impactam na vida profissional dos docentes, desde a forma de contratação até o modelo de remuneração, a terceirização de mão de obra e da desregulamentação da educação. Tendo em vista esse panorama, este artigo pretende compreender os impactos provocados pela Reforma Trabalhista no trabalho docente e nas relações de trabalho em Instituições de Ensino Superior privados da cidade do Rio de Janeiro, após a promulgação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Mudanças no Ensino Superior Privado no Brasil

No início dos anos 90, iniciou-se no Brasil um processo que objetivava o desmantelamento do Estado, que racionalizou sua participação na economia nacional, direitos

trabalhistas flexíveis, privatização de empresas públicas, a abertura da economia nacional e redução dos gastos sociais (SOARES, 2000).

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

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

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

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

Em 1999, o Governo Federal criou o Fundo de Investimento Estudantil (FIES), como forma de financiamento em longo prazo de mensalidades em instituições de ensino superior, uma política pública que permitiu aos alunos acesso às universidades privadas do país, onde o discente poderia estudar todo o período acadêmico com um valor mínimo simbólico, iniciando seu pagamento real apenas após a conclusão de seu curso. Seguindo com sua política pública para o acesso ao ensino superior privado, o Governo Federal criou, em 2005, o programa PROUNI (Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005), que oferta aos alunos bolsas de estudo integrais ou parciais em IES privadas. Nessa modalidade, os pagamentos das mensalidades para as instituições privadas são realizados por meio de contrapartidas: isenções em uma série de impostos federais e outros incentivos fiscais.

Outro fator que possibilitou o crescimento e a facilidade de acesso aos cursos de ensino superior em instituições privadas foi o Ensino à Distância, que permitiu que alunos de cidades distantes pudessem assistir às aulas de qualquer lugar. Essa modalidade foi responsável por um crescimento de 55% no número de alunos matriculados já em seu primeiro ano, entre 2009 e 2010. O Ensino à Distância teve uma mudança recente, no ano de

2017, com a publicação do Marco Regulatório (Portaria Normativa Nº 11, que regulamenta o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017), que flexibilizou ainda mais essa modalidade.

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

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

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

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

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

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

2.2 A Reforma Trabalhista de 1990 a 2017

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

Nessa década, o Brasil optou por se inserir no processo neoliberalista de globalização, ganhando mais expressão com a agenda de flexibilização das relações de trabalho (KREIN, 2013, p.81). Segundo Krein (2013), o argumento para esse movimento era “a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade, pois se fazia necessário ajustar a regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas” (KREIN, 2013, p.81).

Havia diferentes premissas em relação ao cenário econômico, mas ambas as correntes concordavam que essa alteração na legislação “leva a comportamentos individuais oportunistas que prejudicam a dinâmica econômica e defendem uma redução da regulação pública e da flexibilidade do mercado de trabalho” (KREIN, 2013, p.82).

Ainda assim, alguns tópicos importantes não prosperaram nesse movimento: “a liberalização da terceirização, a prevalência do negociado sobre a legislação e a reforma no sistema de organização sindical” (KREIN, 2013, p.78). O autor observa ainda que essas novas medidas impactaram numa modificação considerável na relação de emprego, sem se preocupar com a desestruturação dos âmbitos legais e institucionais existentes no país (KREIN, 2013).

Apesar de toda a movimentação existente em torno da flexibilização do trabalho ocorrido nas décadas de 1990 e 2000, nunca houve de fato uma reforma trabalhista ou sindical de forma geral, além das alterações específicas na legislação, mas que, ainda assim, trouxeram alguma precarização do trabalho, conforme explicitado a seguir:

A experiência dos anos 1990 e 2000 mostrou que os temas relevantes da discussão sobre regulação do trabalho são muito afetados pela maneira como evoluíram a produção, os preços, o emprego e os salários. As transformações na organização da produção, com sua internacionalização nos anos 1990, colocam problemas novos para a regulação pública do trabalho ao apontar para uma ampliação, como mencionado, da flexibilidade funcional e quantitativa. Nas condições políticas e de mercado de trabalho em que essas transformações ocorreram, na década 1990, a flexibilização foi sinônimo de precarização do trabalho, resultando em simples ampliação da liberdade de ação da empresa em um contexto desfavorável aos trabalhadores. (BALTER; KREIN, 2013, p.284).

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

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

[...] não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal, que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. (KREIN, 2018, p.87).

Muitos pesquisadores concordam que o resultado foi um desmonte de direitos que foram modificados, dentre essas modificações estão (KREIN, 2018): formas de contratação e facilidade para demissão, alterações na jornada e na remuneração e mudanças na saúde e na segurança do trabalho. Krein (2018) ainda relaciona as modificações que debilitaram as instituições públicas: alterações na regulamentação da representação dos interesses coletivos dos trabalhadores, assim como nas negociações e na limitação de acesso à Justiça do trabalho.

Outra possibilidade trazida pela reforma foi a de o salário poder ser variável de acordo com o resultado da empresa, da classe ou do próprio empregado, “o que desconstrói uma perspectiva de garantir mínima segurança à remuneração do trabalhador, pois o risco do negócio deixa de ser somente da empresa” (KREIN, 2018), “a lógica da reforma é reduzir os custos do trabalho, rebaixando os salários e os direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para agravar ainda mais a desigual distribuição da riqueza entre capital e trabalho” (GALVÃO, *et al.*, 2017, p.44 *apud* KREIN, 2018, p90).

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

Além de denúncias na OIT, a reforma trabalhista também está sendo questionada no Supremo Tribunal Federal por violar a Constituição. Entre os pontos questionados por ADIs (Ações Diretas de Inconstitucionalidade) estão a contribuição sindical, índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas, indenização por dano moral, jornada de trabalho de 12 por 36 horas, justiça gratuita, depósito recursal, trabalho intermitente entre outros (GAZETA, 2019).

2.3 Flexibilização ou precarização do trabalho docente?

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

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

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

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

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

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

O sindicalismo docente é a ação coletiva de trabalhadores com maior expressão no território nacional (ROSSO, 2013), os professores da rede pública de ensino são parcela significativa desse contingente. O Sinpro –Rio cuja denominação oficial é Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro e Região, nasceu do magistério público e do Privado e em época de muita luta pelos Direitos Trabalhistas. Fundado em 1931 por Anísio Teixeira foi considerado um avanço para a educação brasileira.

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

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

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

Há quem afirme que o ponto mais cruel da Reforma Trabalhista é o trabalho intermitente, pois o trabalhador é remunerado pela quantidade de horas produzidas, sendo que direitos como férias, décimo terceiro e Fundo de Garantia são pagos pela metade, não sendo

possível o recebimento do seguro desemprego mesmo com dispensa sem justa causa. Caso o trabalhador receba menos de um salário mínimo, deve fazer o complemento dos valores recolhidos à Previdência Social. Esse tipo de contratação foi inspirado nas legislações europeias e no modelo norte-americano; no Brasil, entende-se o conceito do Contrato intermitente, segundo o art.443 § 3 da CLT:

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

Conforme destaca Zero (2019, p.2), “65% dos trabalhadores com contrato de ‘zero hora’ têm trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais” e “ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores”.

Outra modalidade prevista na Reforma é a do Contrato de Trabalho Autônomo. Essa modalidade apresenta o trabalhador que exerce sua atividade profissional por conta própria, assumindo seus próprios riscos. A escolha de como e onde vai exercer a atividade fica a critério do Trabalhador. No entanto, a reforma trouxe a figura do autônomo exclusivo, sendo que pode ocorrer um disfarce, legalizando a contratação do trabalhador como pessoa jurídica, nesse caso, substituindo o contrato assalariado pelo contrato comercial.

2.3 A Uberização na Educação

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

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

A *uberização* pode ser entendida como o destino da maioria das empresas, que passam a ser responsáveis pela infraestrutura para que os colaboradores *just-in-time* possam executar

sua atividade, de acordo com a necessidade. De acordo com Abílio (2017), “Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho”.

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

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

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

A *uberização*, agregando as recentes alterações da Reforma Trabalhista, resultou no significado da transição do trabalhador para um microempreendedor, e essa transição compreende novas regras que incluem a “terceirização da execução do controle sobre o trabalho das empresas para uma multidão de consumidores vigilantes (...), além da total transferência de custos e riscos da empresa para seus ‘parceiros’” (ABÍLIO, 2017, n.p). O professor Uber já aparece como uma realidade no mercado educacional. Existe no Brasil uma plataforma onde é possível um professor se cadastrar para aulas eventuais. Tanto a rede pública como a privada podem acionar o docente:

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

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

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

Nesse contexto, podemos verificar que a *uberização* já é uma realidade em diversos segmentos, e que na educação vai se aproximando rapidamente, seja por falta de professores na rede pública ou por avanços tecnológicos na rede privada. No entanto, a forma como a *uberização* cria espaço em nossas salas de aula, seja presencial ou à distância é que nos faz tentar compreender como ela se coloca no trabalho do docente, flexibilizando ou criando mecanismos de precariedade.

3 METODOLOGIA

A abordagem metodológica adotada no presente artigo é de caráter qualitativo. Os indivíduos que fizeram parte dessa pesquisa foram profissionais que atuam em Instituições do Ensino Superior privadas (IES) e que ocupavam cargos variados dentro das IES, como docentes, administrativos e representantes sindicais dos empregados (professores) e empregadores (gestores). Para melhor entendimento, a pesquisa se deu em instituições de ensino superior privadas localizadas no Rio Janeiro, seja na cidade ou em municípios vizinhos e com representantes do Sinpro-RJ.

Para compor o cenário da pesquisa, foram selecionadas três IES que chamaremos de IES (I), IES (II) e IES (III). A IES (I) está localizada na Zona Norte do Rio, sendo uma Instituição ainda familiar, com 49 anos de mercado. A IES (II) fica localizada na Zona Sul do Rio de Janeiro, também é familiar, filantrópica e possui 48 anos de mercado. A IES (III) fica localizada na região metropolitana na Baixada do Rio de Janeiro, também com cerca de 40 anos no mercado educacional de ensino superior e com um diferencial de ainda ser composta pelo seu primeiro fundador, chegando ao número total de nove docentes e três gestores, distribuídos igualmente entre as instituições. Além das IES, foi ouvido o sindicato dos

professores. O instrumento utilizado para a pesquisa foi o roteiro de entrevista semiestruturado, com entrevistas individuais em profundidade. Para análise do *corpus* da pesquisa, foi utilizado o método de análise de conteúdo de Bardin (2011)

No que diz respeito ao perfil dos sujeitos entrevistados, seis eram do sexo masculino e três do sexo feminino, ou seja, apenas 33% dos professores entrevistados são do sexo feminino. Suas idades variavam entre 31 e 54 anos, com uma média de idade em torno de 44 anos. Dentre os professores, 33% possuem mais de 50 anos, enquanto outros 45% estão na faixa dos 30 anos de idade. A maioria dos professores entrevistados não ingressou na docência diretamente, ainda mantendo, mesmo que em menor intensidade, as atividades profissionais diferentes da docência. Entre os gestores entrevistados, dois eram do sexo feminino e um do sexo masculino, com idade entre 30 e 50 anos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados e as análises a partir das entrevistas realizadas, discutindo seus resultados e significados inerentes às categorias da pesquisa propostas na pesquisa.

Tema: Alterações ocorridas na legislação que impactaram na relação de trabalho do Docente

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

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

Já é realidade no meio profissional dos docentes a contratação como PJ (Pessoa Jurídica), relação de emprego onde o contratante (IES) firma contrato direto de prestação de serviços educacionais com o professor, como um igual. Nesse vínculo de emprego, alguns

direitos do professor e obrigações da IES são reduzidos, tornando a mão de obra docente menos cara (BERNARDO, 2018).

Analisando as respostas dos docentes entrevistados, é percebido que há entre alguns docentes um senso de que a carga tributária trabalhista é um pesado fardo para a IES, e uma mudança na legislação é vista como algo necessário. Porém, mesmo com a compreensão para com a instituição e a economia do país, há sempre a preocupação da utilização dessa flexibilização como manobras puramente empresariais. Corroborando esse ponto de vista, temos o posicionamento do Professor B, que acredita que “(...) as mudanças na legislação são naturais e resultam das políticas orçamentárias nacionais e participação desarticulada e extremamente partidária da categoria”. Mesmo assim, sempre há a preocupação com o resultado da flexibilização e seus possíveis impactos para a classe, visto que “(...) as pressões sociais, a desconstrução natural do status de possuidor do saber, como resultado de mudanças globais corroboram a desvalorização do profissional” (Professor B).

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

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

Podemos perceber que os assuntos trazidos pela reforma trabalhista, dentre as diversas formas de contratação, a terceirização e o enfraquecimento sindical são os mais latentes entre docentes, gestores e sindicato, merecendo assim, maior profundidade na pesquisa. Na maioria dos casos analisados os impactos nas relações de trabalho são relatados como a geração de um ambiente de incertezas e informalidades, de aumento de terceirizações e de contratações intermitentes e de uma grande desvalorização dos docentes.

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

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

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

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

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

Em relação ao tema enfraquecimento sindical, analisamos inicialmente o papel desenvolvido hoje pela entidade que claramente é vista como um defensor político para a categoria. Os sindicatos são considerados importantes, porém enfraquecidos após a reforma, conforme relatado pela maioria dos entrevistados.

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

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

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

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

Outro ponto relevante trazido pela reforma é a prevalência dos acordos coletivos sobre a legislação, outro fator importante na atuação do sindicato que perde relevância nas

negociações, deixando as empresas livres para negociarem diretamente com seus docentes. Segundo o representante do sindicato, a reforma traz alterações lesivas para os docentes:

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

O ponto de vista do Sindicalista M, acima, merece uma ponderação sobre os impactos da reforma no dia a dia do trabalho do docente: se essas mudanças oriundas da reforma recaírem sobre algum professor e esse tenha seu vínculo de trabalho alterado e, por consequência, uma redução no seu valor de hora/aula, esse professor deverá aumentar sua carga horária para, ao menos, manter seu soldo mensal? Se a resposta dessa ponderação for afirmativa, ele realmente estaria com uma carga horária excessiva resultante das alterações da reforma e, portanto, lesiva.

Tema: *Uberização na Educação*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dessa forma, podemos perceber que, por meio dos relatos extraídos da pesquisa, temos docentes e representantes de sindicato com perspectivas de uma constante precarização do trabalho, sem segurança legal e com direitos cada vez mais reduzidos, assim como criticado por Krein (2018), que observa a reforma como sendo um desmonte de direitos e tendo como foco redução dos custos do trabalho. Krein (2018) ainda ressalta que a reforma traz uma

insegurança à remuneração do trabalhador, trazendo também o risco do negócio como responsabilidade, não apenas do empregador, mas também do empregado.

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar as alterações da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho docente, analisadas sob o prisma da flexibilização ou precarização das relações diversas. A diversidade da natureza profissional dos sujeitos entrevistados foi importante para trazer uma diversificação de pontos de vista, seja como docente, como gestor ou como sindicalista. Mesmo sendo todas as classes atingidas ou impactadas direta ou indiretamente, os pontos de vista se mostraram favoráveis e desfavoráveis, dependendo do assunto discutido.

Para os docentes, observa-se um processo de “mercantilização” do ensino superior, conforme apontado por alguns autores citados neste trabalho. Esse processo é percebido como uma preocupante manobra das instituições privadas e grandes grupos para a maximização dos lucros, deixando de lado a qualidade do ensino e a valorização do profissional, assim como uma regressão no avanço de pesquisas acadêmicas e na qualidade de suas contribuições.

Para os gestores, a mercantilização do ensino é uma oportunidade para a democratização do ensino superior e que, por outro lado, também é relatado como o ambiente de ensino superior tornou-se um negócio no qual o mercado educacional é visto apenas como números e cifras. Para o sindicato, pragmático e defensor da classe, esse movimento é visto como uma preocupante motivação para a redução salarial dos professores.

Quando analisado o prisma das mudanças ocorridas na Legislação Trabalhista e seus impactos na relação de trabalho, há uma unânime preocupação entre os professores, uma real precarização em suas relações contratuais, como a redução de valor hora/aula, relações mais frágeis (como terceirização e contratações como pessoa jurídica) e outras manobras que resultam numa desmotivação generalizada dos docentes. Quando esse questionamento das

mudanças na legislação é analisado do ponto de vista dos gestores, esses entendem que podem trazer como resultado uma maior economia para a instituição de ensino, assim como um maior enfraquecimento do sindicato. Quando questionado ao pragmático sindicato, sua visão é de que essas alterações são simplesmente lesivas para os trabalhadores.

Em seguida, tivemos a questão central e polêmica sobre a *uberização* da educação, entendida pelos docentes como um grande risco de precarização e prejuízo das condições do trabalhador, assim como ocorre em qualquer outro serviço “uberizado”, no qual há a exploração da mão de obra e a total falta de proteções e garantias, sendo os maiores ganhos financeiros para a empresa. A *uberização* do ensino não pode precarizar apenas o trabalhador, mas também o próprio ensino.

De forma controversa, à maioria dos docentes, os gestores veem a *uberização* como uma tendência de mercado, e sua aplicação pode trazer uma verdadeira desburocratização na contratação de profissionais docentes. Ainda assim, os gestores afirmam que esse modelo de contratação seria aplicável apenas em cursos de pós-graduação. O sindicato, por sua vez, enxerga na *uberização* do ensino uma fraude, assim como a terceirização. E enfatiza que o contrato intermitente e autônomo não se aplica à atividade de docência.

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

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. **Uberização Do Trabalho**: subsunção real da viração. In: Passapalavra. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>. 2017.

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

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

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

AGÊNCIA SENADO. **Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 22 out. 2019.

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

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

DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **Reforma Trabalhista: qual seu objetivo; as fontes do Direito; e o que muda com a lei.** Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27938-reforma-trabalhista-qual-seu-objetivo-as-fontes-do-direito-e-o-que-muda-com-a-lei>. Acesso em 22 out 2019.

ANDRADE BALTAR, P. E.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. **Caderno crh**, v. 26, n. 68, 2013

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

EXTRACLASSE. **Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade.** Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade>. Acessado em 15 ago. 2020.

FÁVERO, M. L. A.; SGUISSARDI, V. Quantidade/qualidade e educação superior. **Revista Educação em Questão**, v. 42, n. 28, 2012.

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

GAZETA do Povo. **STF pode derrubar trecho da reforma trabalhista nesta quarta; 30 ações questionam lei.** Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/reforma-trabalhista-stf-inconstitucionalidade-trabalho-intermitente>. Acessado em 09 out. 2019.

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

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

KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** 2001. 194 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285915>>. Acesso em: 31 jul. 2020.

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

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

MANCEBO, D.; MAUÉS, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar em Revista [online]**. 2006, n. 28, pp. 37-53. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40602006000200004>. Acessado 19 nov. 2021.

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

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

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

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

PLANALTO. **Reforma Trabalhista E Terceirização**. disponível em <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27938-reforma-trabalhista-qual-seu-objetivo-as-fontes-do-direito-e-o-que-muda-com-a-lei>. Acessado em 5 de out 2018.

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

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

SALVÁ, M. N. R.; BAUER, A. P. M.; WANDERLEY, S. E. P. V. O Mercado Da Educação Superior No Brasil: Uma Internacionalização Reversa? In: **XIX Colóquio Internacional de Gestão Universitária**, Santa Catarina, 2019.

SILVA, E. L; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC 2001.

SILVA, M. E. P. S. **A metamorfose do trabalho docente no ensino superior: entre o público e o mercantil**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2012.

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

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

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

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

SINPRORIO. Sinpro-Rio e a luta dos professores do Grupo Galileo. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: http://site.sinpro-rio.org.br/wp-content/uploads/2018/10/jornal_223_marco-2014.pdf. Acesso em 08 out. 2008.

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

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

SOARES, F. H. M.; MASSINE, M. C. L. M. A flexibilização do Direito do Trabalho e a Constituição Federal de 1988. XIX Encontro Nacional do CONPEDI. **Anais**. Fortaleza-CE, 2010.

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

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

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

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

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

MOURA, R. G; SANTOS, V. L; NASCIMENTO, R. P. A Reforma Trabalhista e Seus Impactos no Ensino Superior Privado no Rio de Janeiro. **Rev. FSA**, Teresina, v.19, n. 4, art. 2, p. 24-47, abr. 2021.

Contribuição dos Autores	R. G. Moura	V. L. Santos	R. P. Nascimento
1) concepção e planejamento.	X	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X