

V CBE0 - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

IMPACTOS DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CARREIRA DOCENTE: UM ESTUDO
PRELIMINAR

Alba Valéria Oliveira Ficagna (Universidade de Passo Fundo - UPF) - alba@upf.br
Professor Universitário

Amanda Guareschi (Universidade de Passo Fundo - UPF) - amandaguareschi@upf.br
Professora Universitária

Rodrigo Marciano da Luz (Universidade de Passo Fundo - UPF) - rluz@upf.br
Professor Universitário

Nádia Bogoni (Universidade de Passo Fundo - UPF) - nbogoni@upf.br
Professora Universitária

1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A História nos relata que o trabalho se estruturara em um sistema de produção muito mais colaborativo e solidário, na origem da humanidade, do que o vivenciado em nossos dias. Com o passar do tempo, o mundo foi passando por diferentes sistemas de produção, culminando com o sistema capitalista, o qual vivenciamos. No capitalismo, as relações de trabalho tornam-se, de certa forma, perversas, porque àquele que detém somente a força de trabalho, qual seja o trabalhador, pouco resta no que se refere ao poder de barganha. Antunes (2013, p. 31-32) demonstra que “o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza.”

No século XX, o desempenho humano no trabalho passa a ter centralidade na sociedade e esse “assume ares científicos” com os estudos de Taylor e Fayol. Mais tarde, surge uma preocupação com o aspecto psicológico em relação ao trabalho. “Desde então, surgiram sempre novas técnicas e métodos que procuravam despertar no trabalhador o gosto pelo trabalho, para que produzisse mais e faltasse menos.” (CARMO, 1992, p. 8) Assim, a ciência social, em especial a Teoria da Administração, contribuiu para a evolução do trabalho. Contudo as relações de trabalho, mesmo diante das teorias mais avançadas quanto à inserção do fator humano nas organizações, usaram a atividade científica para ratificar um modelo mais eficiente e produtivo, em detrimento das necessidades dos trabalhadores.

O trabalho humano, ao longo da história, vem passando por transformações, as quais se acentuam cada vez mais. A flexibilização trouxe consigo a precarização do trabalho. No Brasil, uma nova legislação trabalhista e acerca da terceirização foram estabelecidas, segundo seus criadores, “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017a, p. 01).

No bojo das novas circunstâncias legais das relações trabalhistas, uma das carreiras afetadas foi a docente. Pela lei da terceirização, Lei 13.429/2017, o trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-meio como nas atividades-fim da empresa contratante. E em se tratando de atividade-fim, as atribuições docentes constituem a própria educação (ensino, pesquisa e extensão).

Conforme Gentili (1998, p. 82), no atual estágio do capitalismo, a “promessa da empregabilidade” vincula-se à necessidade de mercado, em que a educação é tratada como quaisquer outras mercadorias, pois “o desenho das políticas educacionais deveria orientar-se para garantir a transmissão diferenciada de competências flexíveis que habilitassem os indivíduos a lutar nos exigentes mercados laborais pelos poucos empregos disponíveis” (GENTILI, 1998, p. 89).

Nessa conjuntura, busca-se defender, aqui, a ótica do trabalhador submetido às relações de trabalho contemporâneas, presas às condições políticas, sociais, econômicas e culturais, mas que possui uma margem de ação enquanto sujeito. Frigotto (1998, p. 29) afirma que o ser humano, ao modificar “a realidade que o circunda, modifica-se a si mesmo.” Assim a opção teórica deste texto encontra-se no campo em que a teoria sustenta a compreensão e a transformação do modo pelo qual a humanidade produz sua existência, conforme Marx (1975).

O que se busca problematizar, preliminarmente, tange aos impactos da nova legislação trabalhista e de terceirização para a carreira de docentes brasileiros atuantes no ensino superior privado, no período 2017/2018.

1.1 OBJETIVOS

2.1.1 Objetivo geral

Realizar um estudo preliminar acerca dos impactos da nova legislação trabalhista e de terceirização para a carreira de docentes brasileiros atuantes no ensino superior privado, no período 2017/2018.

2.1.2 Objetivos específicos

- Analisar o contexto de flexibilização nas relações de trabalho;
- Identificar fatores decorrentes da nova lei trabalhista e de terceirização que impactam na carreira docente;

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de pessoas

Nas organizações, até há pouco, pessoas representavam um recurso, hoje, falar em pessoas virou uma necessidade. Mas isso se deve muito menos à preocupação com a subjetividade e respeito à essência humana do que por imposições do mercado quanto ao conhecimento representado por cada funcionário, como diferencial na seara da competição. “Embora o discurso seja de trabalho em equipe, a ênfase está nos projetos, na carreira e nas metas individualizadas.” (HORST et al (2011, p. 54)

Com propósito de efetivar os processos que tratam das pessoas, nas organizações, criaram-se os setores, as políticas e as práticas de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas. Para Ferraz, Oltramari e Ponchiroli (2011, p. 229), “as atividades dos recursos humanos ou da Gestão de Pessoas são mediar as relações de conflito em nome do alcance dos objetivos organizacionais, objetivos não definidos pelos colaboradores [...]”

Dessa forma, Concolatto, Oltramari e dos Santos Filho (2016, p. 5) afirmam que “se a gestão, cada vez mais competitiva, só pensar em seus ganhos, a tendência é que recaia sobre o trabalhador dar conta dessa relação. O que implica em diferentes custos ao trabalhador.”

2.2 Relações de trabalho

Neste texto, a opção pelo termo “Relações de trabalho” fundamenta-se na semântica analisada e defendida por Ferraz, Oltramari e Ponchiroli (2011, p. 229), que discutem com propriedade acerca dos sentidos envolvidos no uso da preposição “de”, por um lado, e da contração desta com o artigo “o”, por outro. Assim, esta opção direciona-se à ideia de que o centro da análise não é processo de trabalho e, sim, as relações sendo “de” trabalho, centra-se nos trabalhadores envolvidos no ato de trabalhar.

Nesta conjuntura em que a palavra de ordem é flexibilidade, flexibiliza-se inclusive o ser humano, que passa a ser tratado como mercadoria, quando oferece sua força de trabalho ao mercado. Nessa direção Bauman (2008, p. 18) afirma que “O mercado de trabalho é um dos muitos mercados de produtos em que se inscrevem as vidas dos indivíduos; o preço de mercado da mão de obra é apenas mais um dos muitos que precisam ser acompanhados, observados e calculados [...]”

Diante dessas circunstâncias, a palavra flexibilidade “anuncia empregos sem segurança, compromissos ou direitos, que oferecem apenas contratos a prazo fixo ou renováveis, demissão sem aviso prévio e nenhum direito à compensação” (BAUMAN, 2001, p. 185).

Gentili (1998, p. 81) advoga que:

Passou-se [...] a uma lógica econômica estritamente privada e guiada pela ênfase nas capacidades e competências que cada pessoa deve adquirir no

mercado educacional para atingir uma melhor posição no mercado de trabalho. Morta definitivamente a promessa do pleno emprego, restará ao indivíduo (e não ao Estado, às instâncias de planejamento ou às empresas) definir suas próprias opções, suas próprias escolhas que permitam (ou não) conquistar uma posição mais competitiva no mercado de trabalho.

2.3 Nova legislação trabalhista brasileira

A nova legislação trabalhista tem por base a Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, e veio alterar a “Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.” (BRASIL, 2017a)

Já a Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) “Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.” Assim, de acordo com o § 3º do Art. 9º, “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades meio e atividades—fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 2017b)

2.4 Carreira docente

Para Chanlat (1995 apud REIS; DIEHL, 2017, p. 4), “o significado de carreira tem a ver com as sequências de posições ocupadas e de trabalhos desenvolvidos durante a vida profissional de um indivíduo.”

Boog e Boog (2002) advogam que os próprios funcionários são responsáveis pelo seu crescimento e desenvolvimento dentro da empresa, dependendo, contudo, que o setor de recursos humanos crie condições para que os profissionais assumam tal responsabilidade.

A carreira docente em nível superior envolve atividades de docência, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas, que se constroem e têm significado nas experiências de trabalho.

As atividades docentes de terceiro grau – docência, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas – inserem-se em um contexto de mudança onde as alterações ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e as pressões decorrentes sobre determinadas tarefas têm alterado experiências de trabalho e seus significados (PAIVA et al, 1999, p. 1).

Defende-se, aqui, relações de trabalho em que a carreira docente “converte-se, articulando-se com as forças emergentes da sociedade, em instrumento a serviço da instauração de uma sociedade igualitária” (SAVIANI, 1995, p. 75).

3 METODOLOGIA

O texto constitui-se em um estudo preliminar para pesquisa empírica posterior, bibliográfico e por meio da Internet, com buscas nas páginas de entidades e periódicos informativos, em função de que, neste momento, o propósito é traçar um breve e inicial panorama sobre a temática investigada.

Buscou-se realizar uma abordagem crítica e emancipatória, de caráter qualitativo, que vai na direção de uma concepção oposta ao positivismo, ratificada por Bertero (2013, p. 18), quando este afirma que “os Estudos Organizacionais podem ser positivos, mas também podem ser críticos, pós-modernos e interpretativos. [...]”.

A pesquisa utilizou, análise de conteúdo, por meio da qual se interpretaram as categorias. Em relação aos métodos de análise de conteúdo, Bardin (2011, p. 35) aponta

que um de seus objetivos seria “o enriquecimento da leitura: se um olhar imediato, espontânea, e já fecundo, não poderá uma leitura atenta aumentar a produtividade e a pertinência? Pela descoberta de conteúdos e de estruturas que confirmam (ou infirmam) o que se procura demonstrar [...]”. A análise de conteúdo contempla, dessa forma, o conhecimento sobre diversos aspectos da mensagem pesquisada.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Nesta seção, optou-se pelo título “Resultados esperados”, por tratar-se de um estudo preliminar, em forma de resumo expandido, no qual a intenção foi a de suscitar o debate acerca da temática. Neste cenário, o intuito é apontar possibilidades de estudos empíricos posteriores.

Assim pode-se afirmar que o contexto de flexibilização nas relações de trabalho impôs fatores negativos à carreira docente, pois a nova lei trabalhista e a lei da terceirização impactaram em demissões e ajustes curriculares demandados pelo mercado. Em todo o País, logo após entrar em vigor, a nova legislação trabalhista acarretou demissões em massa por parte de várias IES. Estas instituições romperam vínculos com profissionais que possuíam muitos anos de dedicação à carreira docente. Tais instituições ignoraram a concepção de docente como profissional detentor de em uma complexidade de atributos, que envolve aspectos didáticos, de gestão, de pesquisa, de extensão, que compõem a carreira.

Nesta postura ficaram estampadas as motivações nada nobres por parte das IES que desligaram grupos de docentes em um só momento. Fato que retrata a concepção das relações humanas fluidas, descritas por Bauman (2001), por caracterizar inconstância e falta de vínculos sólidos nas relações de trabalho.

A seguir apresentam-se relatos de entidades de classe, organismos e periódicos voltados ao tema:

a) “Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, que desconstrói a CLT, temos o resultado que ora se apresenta por meio das demissões em massa no ensino superior. Já se somam a Estácio, paradigma maior da ofensiva empresarial contra os trabalhadores por demitir 1200 docentes, a Metodista, a Anhembí Morumbi, a UniRitter e a Ser Educacional, que apenas no município de Guarulhos anunciou a demissão de 78 professores, além dos 43 demitidos em julho de 2017.

Os motivos alegados, pelas mantenedoras, para demissão em massa não são homogêneos e variam entre crise financeira e alteração curricular. Há, contudo, um traço comum que subjaz os argumentos apresentados: necessidade de modernização (termo quase sempre empregado como eufemismo de flexibilização) e ajuste ao mercado. Todos esses argumentos também serviram de base para aprovação da Reforma Trabalhista.

Assim, os efeitos da malfadada Reforma Trabalhista tendem a se fazer sentir em pouco tempo, visto que corroboram o discurso dos empresários do setor que há tempos advogam a necessidade de flexibilização seja no campo trabalhista, seja na regulamentação educacional.

Aliás, a própria noção de flexibilidade, defendida por eles, tem se expressado na oferta de cursos customizados nos quais os estudantes podem fazer seu próprio horário, podem estudar em casa, podem ir à faculdade apenas três dias por semana. Na outra ponta as professoras e os professores se veem às voltas com um processo que ultrapassa o sentido da precarização expressa até aqui por meio da fragilidade de contratos de trabalho, da instabilidade, de mecanismos

concorrenciais que pretendem estabelecer uma competição permanente em defesa do emprego, de desrespeito e burla às regras das Convenções Coletivas de Trabalho, mas que tendem a se impor, nesse momento, por um processo selvagem de intensificação da precarização do trabalho docente que ganha concretude nas demissões em massa desse ano, na iminente contratação por trabalho intermitente ou autônomo e diante do imenso perigo representado pela sobreposição do negociado sobre o legislado.” (SOUZA, 2017, s/p)

b) Segundo Dieese (2017, p. 3-4):

“Comparando os direitos dos trabalhadores contratados em regime de prazo indeterminado com os dos temporários, nota-se precarização das condições de trabalho, pois essa modalidade de contratação estabelece um padrão distinto de direitos e deixa o trabalhador instável em relação ao vínculo empregatício.”

Ainda segundo Dieese (2017, p. 6):

Os resultados preliminares apontam para a descaracterização da carreira docente, na esteira dos impactos causados pela flexibilização de direitos trabalhistas e pela possibilidade de substituição da mão de obra, que se estendeu às atividades-fim. No caso dos docentes, a flexibilidade das relações de trabalho possibilita que docentes cujas vidas foram um constante investimento na construção de uma carreira sólida, em todas as dimensões exigidas desta profissão, passam a virar mercadoria descartável no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÕES

Por meio dos relatos, entende-se que as demissões ocorreram a força dos mais diversos argumentos, quais sejam: redução de custos, necessidade de enxugamento da estrutura organizacional, concorrência com IES que oferecem Educação a distância – EAD, necessidade de rejuvenescer o corpo docente em função das demandas do público discente jovem.

Para alguns gestores de IES privadas, o afrouxamento dos direitos dos profissionais, instituído pela legislação, abriu brechas no sentido de implementarem-se políticas e práticas de gestão de pessoas demandadas pelo mercado, que prima por estruturas e custos reduzidos, deixando de lado aspectos importantes a serem considerados por organizações do segmento de educação.

Esta conjuntura deixa à mercê da lógica do mercado um número crescente de profissionais em educação. Por isso o maior impacto deste cenário revela a vulnerabilidade dos profissionais diante da ameaça de demissão. Registra-se, contudo, que o estudo carece de dados cuja busca se estenderá em pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho**. V. I. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Ed. Revista e Atualizada. São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadorias. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BERTERO, Carlos Osmar. Área qualitativa em ciências sociais e estudos organizacionais. In: TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. **Pesquisa qualitativa em administração**: fundamentos, métodos e usos no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013.

BOOG, Magdalena; BOOG, Gustavo. **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, v. 1, 2002.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. 2017a. Disponível Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 31 mar. 2018.

BRASIL. **Projeto de lei nº 4.302-e de 1998** - Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Mar. 2017b. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1537011>. Acesso em: 23 abr. 2018.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

CONCOLATTO, Claudia Piccolotto; OLTRAMARI, Andrea Poletto; SANTOS FILHO, Francisco Carlos dos. Relações de Trabalho e Psicanálise: um diálogo em aproximação. In: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, Porto Alegre, RS, Brasil, 19 a 21 de Outubro de 2016. **Anais...** Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/103>. Acesso em: 23 abr. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: Contrato de trabalho temporário e terceirização. **Nota técnica**. Número 175, Abr. 2017. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2018.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; PONCHIROLLI, Osmar. Gestão de Pessoas e relações de trabalho: conceitos e questionamentos. In: FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; PONCHIROLLI, Osmar (Orgs.). **Gestão de Pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, Gaudêncio(Org.). **Educação e crise do trabalho**: perspectivas de final de século. Petrópolis-RJ: Vozes, 1998.

GENTILI, Pablo. Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora. FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, Gaudêncio(Org.). **Educação e crise do trabalho**: perspectivas de final de século. Petrópolis-RJ: Vozes, 1998.

HORST, Ana Carolina et al. Vínculos frágeis no capitalismo flexível e o sequestro da subjetividade. In: FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; PONCHIROLLI, Osmar (Orgs.). **Gestão de Pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARX, Karl. **O capital** (Crítica da economia política). Livro 1: O processo de produção do capital. 3. Ed. V. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A., 1975.

PAIVA, Kely et al. **Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico**: comparando professores de instituições pública, privada e confessional. 1999. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-cor-610.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

REIS, Bruna Benini dos; DIEHL, Liciane. Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. Volume VII - Número 02 - Mai/Jun/Jul/Ago 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/316726713_PLANEJAMENTO_DE_CARREIRA_DE_FORMANDOS_E_RECEM-FORMADOS_DO_ENSINO_SUPERIOR. Acesso em: 21 abr. 2018.

SOUSA, Andrea L. Harada. **Ensino mercantil e demissão em massa de professores no ensino superior privado**. Le Monde Diplomatique Brasil. 22 dez. 2017. Disponível em: < <https://diplomatique.org.br/ensino-mercantil-e-demissao-em-massa-de-professores-no-ensino-superior-privado/>>. Acesso em: 18 maio 2018.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre educação e política. 30. ed. Campinas-SP: Autores associados, 1995.