

TRABALHO, PANDEMIA E SERVIÇO PÚBLICO: a precarização da classe trabalhadora brasileira.

TRABAJO, PANDEMIA Y SERVICIO PÚBLICO: la precariedad de la clase obrera brasileña.

WORK, PANDEMIC AND PUBLIC SERVICE: the precariousness of the Brazilian working class.

Dayse da Silva Rocha Araujo*
dayse.rochaaraujo@gmail.com

Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa*
yldry.pessoa@ufma.br

*Universidade Federal do Maranhão, Maranhão, Brasil

Resumo

Este artigo tem por objetivo refletir sobre o trabalho contemporâneo no contexto da emergência sanitária causada pela pandemia de Covid-19. Foi realizada uma revisão bibliográfica a partir da revisão da literatura científica disponível nas bases de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Scientific Electronic Library Online (SciELO Brasil), dissertações disponíveis na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), livros e sites institucionais. Partimos da compreensão de que no Brasil, antes da pandemia, os trabalhadores e trabalhadoras já vivenciavam os impactos da crise do sistema capitalista no mundo do trabalho, que se expressavam na perda de direitos, precarização, informalidade e desemprego. Esses elementos são agravados na pandemia de Covid-19. O avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) impõem ao trabalhador e trabalhadora novas tendências de organização e gestão do trabalho. Os servidores e servidoras Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) que atuam nos Institutos Federais de Educação também foram impactados pelo contexto pandêmico diante da necessidade de rápida adaptação à modalidade de trabalho remoto emergencial. Portanto as tendências para o mundo pós-pandêmico se desenham com a marca da exploração, expropriação do saber e da precarização.

PALABRAS CLAVE:Trabalho. Covid-19. Técnicos Administrativos em Educação. Precarização. Gill Sans MT 12

Resumen

Este artículo tiene como objetivo reflexionar sobre el trabajo contemporáneo en el contexto de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19. Se realizó una revisión bibliográfica a partir de la revisión de la literatura científica disponible en las bases de revistas de la Coordinación para la Perfeccionamiento del Personal de Educación Superior (Capes), Biblioteca Científica Electrónica en Línea (SciELO Brasil), disertaciones disponibles en la Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones (BDTD), libros y sitios web institucionales. Partimos del entendimiento de que en Brasil, antes de la pandemia, los trabajadores y trabajadoras ya estaban experimentando los impactos de la crisis del sistema capitalista en el mundo del trabajo, que se expresaban en la pérdida de derechos, precariedad, informalidad y desempleo. Estos elementos se exacerbaban en la pandemia de Covid-19. El avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) impone al trabajador y trabajadora nuevas tendencias en la organización y gestión del trabajo. Los Servidores y Técnicos Administrativos en Educación (TAEs) que laboran en los Institutos Federales de Educación también se vieron impactados por el contexto

de pandemia ante la necesidad de adaptarse rápidamente a la modalidad de trabajo remoto de emergencia. Por lo tanto, las tendencias para el mundo postpandemia están marcadas por la explotación, la expropiación del conocimiento y la precariedad. Gill Sans MT 12

PALABRAS CLAVE: Trabajo. Covid-19. Tecnicos Administrativos en Educacion. Precariedad.

Abstract

This article aims to reflect on contemporary work in the context of the health emergency caused by the Covid-19 pandemic. A bibliographic review was carried out based on the review of the scientific literature available in the journal bases of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (Capes), Scientific Electronic Library Online (SciELO Brasil), dissertations available in the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations (BDTD), books and institutional websites. We start from the understanding that in Brazil, before the pandemic, male and female workers were already experiencing the impacts of the crisis of the capitalist system in the world of work, which were expressed in the loss of rights, precariousness, informality and unemployment. These elements are exacerbated in the Covid-19 pandemic. The advancement of Information and Communication Technologies (ICTs) impose new trends in work organization and management on the male and female worker. Servers and Administrative Technicians in Education (TAEs) who work at the Federal Institutes of Education were also impacted by the pandemic context in view of the need to quickly adapt to the emergency remote work modality. Therefore, trends for the post-pandemic world are marked by exploitation, expropriation of knowledge and precariousness.

KEYWORDS: Labor. Covid-19. Administrative Technicians in Education. Precariousness.

1. Introdução

A realidade laboral contemporânea, marcada por avanços tecnológicos, informacionais e científicos, apresenta imbricado a estes avanços, um processo crescente de precarização estrutural do trabalho, que segundo Antunes (2018), além de aumentar o desemprego, expandiu a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho. A emergência em saúde global iniciada em 2020, nesse contexto, não pode ser analisada individualmente como resultado isolado do surgimento do SARS-CoV-2 ou novo coronavírus, mas como consequência de sucessivas crises econômicas, sociais e ambientais, cujos efeitos atravessam a esfera corpórea do adoecimento e evidenciam o cruel menosprezo pelas vidas que se tornam descartáveis ao sistema hegemônico.

Esses elementos apontam para um longo percurso de crise do capital, iniciado ao final da década de 1960, mediante a falência do modelo de produção taylorista/fordista que não mais produzia respostas frente a retração do consumo, o crescimento do capital financeiro, a crise fiscal, a queda das taxas de juros, a concentração de capital e o desemprego (ANTUNES, 2020). Naquele contexto, o Toyotismo emergiu se opondo à rigidez fordista, apoiando-se na flexibilização dos processos e dos mercados de trabalho, assim como dos padrões de consumo e de produtos, tangendo novas formas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional, na mesma medida que implantou formas diferenciadas de exploração e controle, que culminou no que foi denominada de acumulação flexível, cujas repercussões afetam a “objetividade e subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho, e, portanto, a sua forma de ser” (ANTUNES, 1995, p. 15).

O regime de acumulação flexível, segundo apontam Jost, Fernandes e Soboll (2014), se propôs a reorganizar o processo produtivo, vinculando-o à demanda e a implantação de regimes de

trabalho mais flexíveis, menores contingentes de trabalhadores e alto índice de produtividade. Essa nova organização, exigiu trabalhadores mais qualificados, polivalentes, participativos, multifuncionais e cada vez mais envolvidos com os ideais da organização. Mais do que o controle direto da força de trabalho, a reestruturação produtiva trouxe mecanismos mais sutis e minuciosos de controle da subjetividade. Conforme analisa Antunes (2018), nesse modo de gestão há uma fragmentação da classe trabalhadora, visto que ocorre uma desvalorização das práticas coletivas e um louvor ao individualismo. Instala-se uma concorrência entre os trabalhadores diante de um mercado instável, altamente flexível e desprovido de direitos trabalhistas. Passam a ser adotados regimes de trabalho do tipo parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, informal e precário. Antunes (2018, p.39) considera que:

[...] as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho.

Nesse sentido, Linhart (2014) analisa que os trabalhadores devem conciliar os objetivos da empresa que lhes são impostos, aderir à causa da empresa e identificar-se com ela, tornando-se um retransmissor de seus valores. Além disso, percebe-se, a valorização das iniciativas individuais, sempre num discurso de que o trabalhador é responsável pelo seu crescimento e sucesso, “é explicitamente exigido pela administração moderna a excelência e a capacidade permanente de ir além, de mostrar que merecem o lugar que têm.” (LINHART, 2014, p. 51). Na era Toyotista, torna-se mais visível a captura da subjetividade e enfraquecimento do coletivo dos trabalhadores, conforme aponta Antunes:

[...] o capital iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gerar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. Fez isso por exemplo no campo ideológico, por meio do culto ao subjetivismo e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social (ANTUNES, 1999 p.48).

Nos países centrais do capitalismo, o Toyotismo promoveu um aprofundamento das teses sobre o fim do trabalho. Entre as décadas de 1950 a 1970, nos chamados tempos gloriosos, naqueles países, foram implantados diferentes Estados de Bem-Estar Social, que representavam a evolução do sistema capitalista. O trabalho humano manual seria substituído pela automação industrial, e com isso a classe operária industrial também seria extinta e se transformaria numa imensa classe média, usufruindo dos direitos sociais do Estado e dos bens de consumo da indústria capitalista. Esta evolução alcançaria uma universalidade alcançando outros países (NORMANHA, 2020).

Contudo, a partir do regime de acumulação flexível, ocorre uma redução significativa dos trabalhadores industriais, em decorrência dos crescentes índices de desemprego e pela migração de força de trabalho para o setor de serviços. A partir dessa nova organização do capital e do seu sistema de sociometabolismo¹, as teses que questionam a centralidade do trabalho são retomadas de forma a pregar o fim da sociedade do trabalho. (NORMANHA, 2020; ANTUNES, 2018). Diferentes autores buscaram outras perspectivas que orientaram a análise do capitalismo, diferente daquela da fase industrial sob o olhar marxiano. Claus Offe, André Gorz, Dominique Méda, Antonio Negri e Maurizio Lazzarato, Jürgen Habermas, destacam-se pelas proposições que contestavam a teoria do valor do trabalho de Marx² e a negação da dimensão ontológica do trabalho. Diante dessas análises, Antunes (2018) apresenta que:

¹Complexo caracterizado por uma divisão hierárquica do trabalho, que vai subordinar suas funções vitais ao capital. Possui como núcleo central o capital, o trabalho assalariado e o Estado. Sistema tal, que antecede o capitalismo e tem vigência também nas sociedades pós-capitalistas como a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas -URSS (ANTUNES, 2011).

²Segundo a teoria marxiana, a mercadoria é a forma pela qual o sistema capitalista se generaliza e se expande, cujos produtos do trabalho são destinados ao mercado. Dessa forma, quem cria esses produtos é a força de trabalho que também assume a forma de mercadoria, visto que a única qualidade presente em qualquer mercadoria é ser produto do trabalho humano, por isso é o trabalho que cria o valor. Cabe ressaltar que a utilidade da mercadoria é o que Marx denomina de valor de uso

As diversas teses e formulações que defendiam o descentramento do trabalho e sua perda de relevância enquanto elemento societal estruturante, anunciadas por Gorz e desenvolvidas por Offe, Méda e Habermas – fortalecidas pela contextualidade de mudanças no mundo da produção no último quartel do século XX – propugnavam que o trabalho vivo se tornava cada vez mais residual como fonte criadora de valor, dado que estaríamos presenciando a emergência de novos estratos sociais oriundos das atividades comunicativas, movidas pelo avanço tecnocientífico e pelo advento da “sociedade da informação” (ANTUNES, 2018, p. 106-107).

Nesse sentido, o valor não encontraria mais a possibilidade de medição e assim, a ciência informacional substituiria o trabalho vivo, sendo inevitável a desmedida do valor, agora fortalecida pela tese da imaterialidade do trabalho que não poderia ser mensurado e o saber teria se tornado a mais importante fonte de criação de valor (ANTUNES, 2018). Contudo, a tendência crescente do trabalho imaterial vai expressar distintas modalidades de trabalho vivo. Tal vinculação está presente na esfera do setor de serviços e de comunicações, onde segundo Antunes (2018), o novo proletariado de serviços vai exercer atividades com perfil imaterial.

[...] a tendência crescente (mas não dominante) do trabalho imaterial expressa, na complexidade da produção contemporânea, distintas modalidades de trabalho vivo e, enquanto tal, partícipes em maior ou menor medida do processo de valorização do valor[...]. Assim, menos do que perda de relevância da teoria do valor, estamos vivenciando a ampliação das suas formas, configurando novos mecanismos de extração do sobretrabalho [...] (ANTUNES, 2018, p. 113-114).

A partir da compreensão do trabalho como a chave analítica para a apreensão das posições teleológicas mais complexificadas, Antunes (1999) considera, que:

se pautam não mais pela relação direta entre homem e natureza, mas sim por aquela que se estabelece entre os próprios seres sociais. O trabalho constitui-se numa categoria central e fundante, protoforma do ser social, por que possibilita a síntese entre teleologia e causalidade, que dá origem ao ser social (ANTUNES, 1999, p.156).

Dessa forma, compreende-se a centralidade ontológica do trabalho, pois ele é, intercâmbio orgânico entre o ser social e a natureza. E por ser teleológico, concebido no intelecto antes de ser executado, é que o ser humano se difere dos animais. “O trabalho é, portanto, resultado de um pôr teleológico que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais.” (ANTUNES, 1999, p. 136). Isso, portanto, o configura como uma experiência elementar e um componente inseparável dos seres sociais. Essa concepção do trabalho como fundante do ser social é que vai se tornar a base da crítica marxiana ao trabalho típico da sociedade capitalista, ou seja, o trabalho alienante e heterônomo.

De acordo com Antunes (2006), os críticos que recusam o papel central do trabalho tanto em sua dimensão abstrata - que deixa seu caráter útil e cria valores de troca, realizado por trabalhadores assalariados - quanto no trabalho concreto - aquele útil, emancipado, que dá sentido - cometem um equívoco analítico quando consideram a crise da sociedade do trabalho abstrato como crise do trabalho concreto. Porém, ao desconsiderar a dimensão essencial do trabalho concreto como o fundamento das demais esferas da atividade humana, deixam de compreendê-lo como ponto inicial para uma nova sociedade. Assim, conforme declara Normanha (2020, p. 41), “é inviável pensar a sociabilidade humana sem o trabalho. A sociedade humana é, neste sentido, ontologicamente uma sociedade do trabalho”.

Reafirmar a centralidade do trabalho é considerá-lo como categoria fundamental na instituição do homem enquanto ser social mesmo num contexto do metabolismo social do capital, onde o trabalho abstrato, assalariado, estranhado cumpre seu papel na criação de valores de troca, garantindo a reprodução do capital (FREITAS, 2013). Portanto, o trabalho continua possuindo sua centralidade

produzido pelo trabalho concreto. O valor por sua vez é produzido pelo trabalho abstrato que se baseia na força física e mental que o trabalhador vai gastar na unidade de tempo (GRESPLAN, 2021).

“porque é lugar de interação social, de convivências, cooperações e construção de identidades.” (FREITAS, 2013, p. 80).

Desse modo, as teses que põe fim ao trabalho, não atendem as mudanças a partir das últimas décadas do século XX aos dias atuais, em que se apresenta uma maior interrelação entre as atividades produtivas e improdutivas, entre àquelas industriais e de serviços, cuja expansão da última ocorre de forma acelerada no contexto da reestruturação produtiva na sociedade contemporânea. O fundamental é, portanto, compreender a relação social estabelecida entre estas atividades, onde estão inseridas na dinâmica de produção e reprodução do valor, onde o trabalho se constitui como essencial do processo de valorização do capital. Destarte, a configuração do mundo do trabalho atual sob os pilares da acumulação flexível se caracteriza pela flexibilização, precarização do trabalho, informalidade e a desregulação de direitos sociais (ANTUNES, 2006; 2018).

Objetivamos neste ensaio discutir sobre o trabalho contemporâneo no contexto da pandemia de Covid-19 e suas reverberações entre os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) que atuam nos Institutos Federais de Educação (IFs) como integrantes da classe trabalhadora brasileira. Para o desenvolvimento deste estudo, realizou-se revisão e análise bibliográfica a respeito do tema. Foram utilizados dados de pesquisas secundárias e documentais nas principais bases de periódicos, livros, dissertações e sites institucionais.

Seguido desta introdução, são apresentados os elementos que caracterizam o processo de precarização do trabalho no Brasil e como este tem se manifestado entre os trabalhadores e trabalhadoras. No terceiro item, será analisada como a terceirização, intermitência, uberização e empreendedorismo instituídas como novas modalidades de trabalho colocam os direitos trabalhistas em demérito. Em seguida, ao discutir sobre a pandemia de Covid-19 veremos como as transformações nas condições e relações laborais também se expandiram e impactaram a classe trabalhadora brasileira. O quinto item trata do serviço público, a carreira e o trabalho do Técnico Administrativo em Educação (TAE) nos Institutos Federais de Educação, a pandemia de Covid-19 e seus reflexos entre os TAEs. Por fim, são trazidas algumas considerações.

2. Método

A elaboração deste artigo foi realizada a partir de uma revisão da literatura. Foram realizadas pesquisas eletrônicas utilizando a ferramenta Google Acadêmico e nas bases de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), ScientificElectronic Library Online (SciELO Brasil), e dissertações de mestrado disponíveis na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), onde dispôs-se dos seguintes marcadores: “Centralidade do trabalho”, “trabalho e pandemia Covid-19”, “precarização do trabalho”, “servidores TAE e pandemia”, “reforma trabalhista e serviço público”, “gerencialismo e serviço público”.

Após a leitura de títulos e resumos, foram selecionados 83 artigos para estudo e fichamento. Destes, 31 artigos trazem embasamento e sustentação teórica deste estudo. Nossa pesquisa também incluiu 9 livros e 5 capítulos de livros, em formato digital e impressos. Quanto a dissertações e teses, 2 dissertações compuseram nosso referencial, além de 3 cartilhas e um Atlas produzidos por Instituições Federais de estudos e pesquisas. Dessa forma, a partir da perspectiva do materialismo histórico-dialético junto aos estudos científicos já publicados, buscou-se realizar um movimento interpretativo dos fenômenos sociais constituintes das sociedades capitalistas na contemporaneidade.

3. A precarização do trabalho e suas manifestações na classe trabalhadora brasileira.

No Brasil, a precarização do trabalho se constitui como um fenômeno relativamente novo que vai revelar mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho marcadamente no final do século XX e início do XXI. Essas mudanças abrangem transformações e alterações na legislação trabalhista e social, no papel do Estado, na atuação dos sindicatos, das instituições públicas e associações

civis (DRUCK, 2013). O caráter que sustenta essa nova precarização, segundo Druck (2013), é uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho que vai remodelar a precarização histórica do trabalho no Brasil, justificada por uma visão hegemônica pelo capital e pela necessidade de adaptação ao processo já vivido nos países desenvolvidos.

Nesse sentido, o processo de precarização avança sobre os segmentos do emprego estabilizados, deixando de ser um movimento marginal, passando a ser central nessa fase do desenvolvimento capitalista. Nos termos de Druck, trata-se de uma metamorfose da precarização, pois mesmo presente desde as origens do capitalismo, assume novos contornos devido aos "processos históricos marcados por diferentes padrões de desenvolvimento e pelas lutas e avanços dos trabalhadores." (DRUCK, 2013, p. 56). Esta nova precarização é caracterizada pela condição de instabilidade, insegurança, fragmentação dos coletivos e uma concorrência feroz entre os próprios trabalhadores, que atinge a todos de forma indiscriminada, mas em grau de intensidade diferentes, tornando com isso, o precário uma condição permanente e não mais provisória, ou seja, trazendo uma instabilidade que era momentânea até aquele trabalhador adquirir um contrato estável para um ensejo duradouro, que pode durar uma vida inteira de contratos de trabalho precarizados.

Conforme expressam, Franco; Druck; Seligmann-Silva (2010, p. 230) a "precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões". Com isso, o percurso da precarização vai se expressar na desestruturação do mercado de trabalho, no papel do Estado, na desproteção social que se articula às práticas de gestão e organização do trabalho, onde cria uma permanente insegurança, volatilidade e fragilização dos vínculos no trabalho.

Druck (2013), no tocante aos tipos de precarização identificadas no contexto brasileiro contemporâneo, apresenta cinco dimensões que se expressam:

- 1) Na mercantilização da força de trabalho e suas precárias formas de inserção dos trabalhadores. A informalidade, a terceirização, e pejotalização, perda de vínculo de empregado estão presentes nessa configuração do mercado de trabalho;
- 2) Na organização e condições de trabalho cujo ritmo e intensidade expõem o trabalhador aos riscos à sua saúde, pois exige dele a polivalência e o alcance de metas inatingíveis;
- 3) Fragilização das condições de segurança no trabalho diante da pressão de aumento de produtividade;
- 4) No desemprego a longo prazo, diante da descartabilidade das pessoas e instabilidade crescente dos vínculos empregatícios; e
- 5) Enfraquecimento dos movimentos políticos dos trabalhadores.

Por conseguinte, a informalização do trabalho se torna um traço constitutivo e crescente do atual estágio de acumulação do capital, visto que os capitais globais passam a impor o desmonte da legislação social de proteção do trabalho, tanto nos países periféricos quanto de capitalismo avançado (ANTUNES, 2011; 2018).

Isso porque na eliminação/utilização dos resíduos da produção, o capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-os por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão no mundo agrário, industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles, como na agroindústria, nos serviços industriais ou na indústria de serviços (ANTUNES, 2011, p. 407).

Considerando que a informalidade pode apresentar três diferentes modalidades, Antunes (2011) a difere quanto aos trabalhadores informais tradicionais - aqueles que realizam atividades informais ao se encontrarem desempregados, mas buscam retornar ao trabalho assalariado; trabalhadores informais assalariados sem registro - aqueles que perderam o registro de contratualidade e que passam para a condição de assalariados sem carteira, e trabalhadores informais por conta própria - aqueles que utilizam da sua própria força de trabalho, familiares ou contratam terceiros. Se evidencia, portanto, uma erosão do trabalho contratado e regulamentado, por meio de um processo de ampliação e aprofundamento da informalização e precarização estrutural do trabalho.

Nesta direção, outro pressuposto a se destacar é o aumento da superfluidade do trabalho, haja vista, o capital necessita cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho flexibilizado, que exige um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente, cujos traços de estranhamento e reificação são marcadamente mais interiorizados na nova precarização (ANTUNES, 2011). Dessa forma, é que Antunes (2011) expressa:

As “responsabilizações” e as “individualizações”, os “parceiros” ou “consultores”, os “envolvimentos” dos novos “colaboradores”, as “metas” e “competências” que povoam o universo discursivo do capital são, portanto, traços fenomênicos, encobridores de uma acentuada informalização e precarização do trabalho (ANTUNES, 2011, p. 416).

Diante da nova fase de desconstrução do trabalho na era do capital financeirizado, ampliam-se a informalidade e a precarização, cujo alcance expande-se no universo de instabilidade para uma grande parte de trabalhadores e trabalhadoras que compõem a *classe-que-vive-do-trabalho*, mas que também oscila entre um trabalho cada vez mais qualificado para uma reduzida parcela daqueles. Nesse sentido, pós-crise de 2008, paralelamente à ampliação da precarização e do desemprego, presencia-se também novos modos de extração do sobretrabalho³, onde o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) exige o aumento de qualificação e competências (ANTUNES, 2011; 2018). Dessa forma, conforme Antunes (2018):

Assim, nesse universo caracterizado pela subsunção do trabalho ao mundo maquínico (seja pela vigência da máquina-ferramenta do século XX, seja pela máquina informacional-digital dos dias atuais), o trabalho estável, herdeiro da fase taylorista-fordista, relativamente moldado pela contratação e pela regulamentação, vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade, de que são exemplo o trabalho atípico, os trabalhos terceirizados (com sua enorme variedade), o “cooperativismo”, o “empreendedorismo”, o “trabalho voluntário” e mais recentemente os trabalhos intermitentes (ANTUNES, 2018, p.91).

Nesta nova configuração do mundo do trabalho, a classe trabalhadora se diferencia daquela do proletariado industrial, visto que se constitui mais heterogênea, ampla, complexa e fragmentada do que a do século XIX e início do século XX. Portanto, no capitalismo contemporâneo, a classe trabalhadora compreende a totalidade dos assalariados que vivem da venda da sua força de trabalho e não possuem os meios de produção, ou seja, vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário (ANTUNES, 2018).

À vista disso, conforme a definição marxiana, o núcleo central daquela classe é composto pelos trabalhadores produtivos, que geram mais-valor e participam do processo de valorização do capital. Mas além destes, na atualidade, a classe trabalhadora ampliada inclui os trabalhadores improdutivos, que não se constituem enquanto um elemento vivo no processo direto de valorização do capital e de criação de mais-valor, mas as formas de trabalho utilizadas como serviços, sejam eles públicos ou para uso do capital (ANTUNES, 2018). É fundamental a compreensão de que a classe trabalhadora na atualidade é formada pelos “trabalhadores assalariados, em todas as suas distintas modalidades de inserção no mundo do trabalho, incluindo aqueles subempregados, na informalidade e desempregados” (ANTUNES, 2018, p.124).

Como reflexo do avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) no mundo trabalho, há a intensificação da competição e do envolvimento dos trabalhadores. Porém este envolvimento se apresenta como “uma participação manipuladora, e que preserva na essência as condições do trabalho alienado e estranhado” (ANTUNES, 2009 p. 52). O trabalho nas TICs ou intermediado por elas, é pautado num encadeamento contraditório, uma vez que articula alta tecnologia do século XXI às condições de trabalho do século anterior que apresentam práticas gerenciais de controle sobre o trabalho prescrito típicas do modelo taylorista-fordista. Reflexo da era da acumulação

³ Sobretrabalho é o excedente produzido pelo trabalhador, além do equivalente ao seu salário. A diferença entre o valor do produto e da força de trabalho é o que a teoria marxiana chama de “mais-valor”. Ou seja, o trabalhador deve trabalhar por uma jornada mais longa do que aquela equivalente para o pagamento do seu salário (GRESPLAN, 2021).

flexível, o trabalho nos setores de alta tecnologia possui o uso dos mecanismos de controle sutis e implícitos, que conseqüentemente resulta na fragmentação da classe trabalhadora e na fragilização dos movimentos sindicais (ANTUNES, 2018; JOST; FERNANDES; SOBOLL; 2014).

A lógica do capital no contexto atual, se utiliza de mecanismos para aumentar a apropriação do excedente da força de trabalho, onde a intensificação do trabalho, o aumento da jornada, a retirada de direitos, retração salarial e os modos de organização do trabalho ampliam a exploração capitalista e conseqüentemente a precarização. Assim, “a precarização da classe trabalhadora é uma processualidade resultante também da luta entre as classes, da capacidade de resistência do proletariado, podendo, por isso, tanto se ampliar como se reduzir” (ANTUNES, 2018, p. 77). No entanto, esta capacidade depende da organização e poder de confrontação da classe trabalhadora que se encontra sob a investida da desmobilização e desarticulação enquanto classe, frente ao sindicalismo de parceria e na apologética dos “colaboradores” e “parceiros”, processo este que atravessa com fortes repercussões a subjetividade os trabalhadores (ANTUNES, 2020).

Diante das profundas mudanças na esfera do trabalho das últimas quatro décadas gestadas pelo capitalismo financeiro, a precarização ultrapassa a esfera objetiva e reverbera numa precarização subjetiva que engloba toda a vida em sociedade (CASTRO, 2022). As determinações às quais está ligado este fenômeno, se referem, segundo Castro (2022), à sobrecarga dos trabalhadores devido a gestão por metas que são inalcançáveis; organização do trabalho a partir de imposições tecnológicas que fogem ao controle humano; flexibilidade e capacidade de responder às múltiplas demandas; avaliação de desempenho mais individualizadas que estimulam a hipercompetitividade entre os trabalhadores; e a realização de atividades simplificadas ou com alto emprego de tecnologias que as tornam sem sentido e mecanizadas. Neste cenário, Castro e Ferreira (2022) expressam que:

O conjunto dessas determinações da precariedade subjetiva de nossos dias possui como pano de fundo a produção de situações paradoxais. Por um lado, temos que as atividades de trabalho estão cada vez mais objetivadas por um conjunto de aparatos tecnológicos capazes de regular de maneira incontornável, para os sujeitos, o desempenho do tempo, as formas das tarefas, o quantitativo das metas, a escassez de recursos, enquanto por outro, assistimos os apelos dos novos dispositivos gerenciais à flexibilidade, à maleabilidade, ao espírito de equipe, à colaboração e à autonomia (CASTRO; FERREIRA, 2022, p. 24).

Percebe-se esta dinâmica perversa quando Linhart (2014, p. 49) expressa que “a modernização do mundo do trabalho caracterizou-se essencialmente por uma individualização sistemática da gestão dos assalariados”. Isso resulta de uma organização do trabalho precarizada que evidencia a insegurança e a constante incerteza de que o empregado está correspondendo às elevadas expectativas e imposições para sua manutenção no quadro de empregados. Nesse sentido, a autora considera a precariedade subjetiva como esse sentimento de que os trabalhadores não se sintam seguros de permanecer em seu posto de trabalho, mantendo-os num estado constante de insegurança, trabalhando no limite de suas possibilidades.

A precarização do trabalho na contemporaneidade, tem levado cada vez mais trabalhadores ao sofrimento e ao adoecimento relacionados ao trabalho (LINHART 2014; ANTUNES, 2018; CASTRO; FERREIRA, 2022). Nesse sentido, o fenômeno do aumento do estresse crônico, da Síndrome de Burnout, do assédio moral, dos quadros de depressão que levam ao suicídio, assim como da LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Doenças Osteomusculares Relacionada ao Trabalho) têm se destacado em todo o mundo (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; CASTRO; FERREIRA, 2022). Conforme analisam Franco; Druck; Seligmann-Silva (2010, p. 232), as características da organização do trabalho

[...] potencializam a multiexposição aos agentes físicos, biológicos, químicos, ergonômicos e organizacionais, favorecendo sofrimento e processos de adoecimento [...] Trata-se da fragilização – orgânica, existencial e identitária – dos indivíduos pela organização do trabalho com intensificação da multiexposição.

A flexibilização, a informalidade e a precarização como consequências da reestruturação produtiva que se expandem pela organização do trabalho atual, fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Por isso, quanto mais frágil a legislação trabalhista maior será o nível de precarização das condições de trabalho, o que aumenta o contingente de indivíduos que se precarizam ou perdem o emprego e vivenciam novos modos de extração de sobretrabalho e de mais-valor (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Nesse sentido, Antunes e Praun (2015, p. 413) afirmam que:

não existem limites para a precarização, mas apenas formas diferenciadas de sua manifestação. Formas capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarterizado, muitas vezes realizado nas casas dos próprios trabalhadores [...]. Por isso que, sob a atual fase do capitalismo, o domínio do trabalho é, mais do que nunca, domínio do tempo de trabalho.

Nesta seara que o capital financeiro mundializado, é introduzido, segundo Antunes (2018, p. 38), “uma nova divisão internacional do trabalho, que apresenta uma clara tendência, quer intensificando os níveis de precarização e informalidade, quer se direcionando à “intelectualização” do trabalho, especialmente nas TICs” e as inovações da indústria 4.0, que abrangem desde as empresas de software até aquelas de call-center, telemarketing, entre outras. Assim, em um plano mais geral no Brasil, a precarização do trabalho vai atravessar o trabalho estável e regulado, ainda herdeiro da fase taylorista e fordista, bem como as formas desregulamentadas de trabalho, do “trabalho atípico” aqueles terceirizados, *part time*, subcontratados e suas diversas outras expressões (ANTUNES, 2009).

Considerando que o capital impõe aos Estados a necessidade de arrefecer as legislações protetoras do trabalho, no Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 impacta social e economicamente a vida de milhões de brasileiros, o mercado de trabalho, bem como o próprio Estado. Com a promessa de estimular a economia e a geração de empregos, a Lei 13. 467 foi aprovada em 13 de julho daquele ano com extrema rapidez e pouco debate com a sociedade. No entanto, as mudanças que ocorrem a partir de sua aprovação, se constituem como um ataque aos direitos conquistados pela classe trabalhadora ao custo de muitas lutas históricas.

As principais mudanças apontadas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a partir da Reforma Trabalhista, referem-se à jornada de trabalho e a remuneração do trabalhador, ou seja, a aferição do tempo de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador em razão do vínculo empregatício. Assim, modificações importantes nas formas de contratação foram adotadas, instituindo-se novas modalidades de contratos, como o trabalho intermitente e o teletrabalho. Também houve a alteração de regras onde permitiu-se a ampliação da terceirização, do contrato em tempo parcial e do trabalho temporário. Restringiu-se a possibilidade de equiparação salarial e a proteção conferida ao trabalho da mulher foi reduzida (SCHEIFER, 2019).

Quanto a remuneração e o salário, a retirada do caráter salarial de verbas importantes como, auxílio-alimentação, diárias para viagem, abonos e ajuda de custo, podem ser excluídas a qualquer momento, deixando de integrar a remuneração de férias, décimo terceiro salário e a base de cálculo da rescisão contratual. As mudanças advindas da Reforma Trabalhista impactaram ainda as relações entre sindicatos, empregados e empregadores. Impõe-se a extinção da contribuição sindical obrigatória e a retirada da competência dos sindicatos em diversas áreas de atuação (SCHEIFER, 2019). Nesse contexto, diante de tais mudanças, Antunes (2018, p. 399- 400) considera que:

Essa reforma desfigura em definitivo a CLT, ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e também ao introduzir o nefasto trabalho intermitente [...] além de restringir em muito a abrangência da Justiça do Trabalho – cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro – entre tantos outros aspectos nefastos.

A prevalência do negociado sobre o legislado, segundo Antunes e Praun (2020), abre caminho para ampliação da flexibilização das leis trabalhistas por meio de acordos ou convenções

coletivas, o que inclui as situações em que passam a valer os acordos individuais. Portanto, as condições de trabalho tornam-se cada vez mais precarizadas, havendo assim, a legalização da ilegalidade.

4. Expressões da precarização do trabalho: terceirização, intermitência, uberização e empreendedorismo.

Reflexo da crise de 2007/2008, a amplificação das novas modalidades de trabalho com bases na acumulação flexível visa preservar a lógica capitalista. Nesse sentido, Antunes e Druck (2013, p. 214, 224) expressam que “nessa fase de mundialização do capital, estamos presenciando uma explosão de novas modalidades de trabalho, tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços”, sendo a Terceirização, segundo os autores “o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil”.

A terceirização, regulamentada pelos artigos 4º-A e 5º-A, da Lei nº 6.019/1974, tornou-se irrestrita após a Reforma Trabalhista de 2017, ou seja, qualquer atividade de uma empresa pode ser delegada a empregados que são contratados temporariamente por uma outra empresa intermediadora de serviços. Com a aprovação da Lei 13.429/2017, a considerada atividade-fim de uma empresa tomadora, pode ser terceirizada para uma empresa prestadora especializada, isto não se restringe por sua vez à iniciativa privada, mas torna-se passível também nas instituições públicas. Como consequência desta terceirização irrestrita, ocorre a diferenciação salarial, a perda de benefícios, o aumento dos índices de acidentes de trabalho que acometem os terceirizados, bem como, a elevada rotatividade que a modalidade permite (SCHEIFER, 2019).

Dessa forma, a terceirização é adotada por diferentes tipos de organizações, sejam privadas ou públicas, nas atividades-meio ou mesmo nas atividades-fim, de forma a aumentar a produtividade, diminuir os custos e sobretudo desobrigar quanto aos direitos trabalhistas, visto a empresa contratante tentar burlar a responsabilidade formal quanto aos subcontratados. Com a terceirização, somada a fragilização dos sindicatos, os trabalhadores e trabalhadoras são cada vez mais submetidos a menores salários e jornadas de trabalho prolongadas, uma vez que estas formas de exploração se encontram atualmente amparadas pelas legislações cada vez menos protetoras dos direitos trabalhistas (ANTUNES, 2018).

O desmonte dos direitos sociais do trabalho vem sendo efetuado pelo Estado numa perspectiva neoliberal que avança no Brasil. Pesquisas⁴ têm apontado as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados dos diversos setores, como bancários, telemarketing, petroquímico, petrolífero, siderúrgico, além das empresas estatais e privatizadas de energia elétrica, comunicações, serviços públicos, entre outros. Esses trabalhadores possuem remuneração, tipos de contrato e condições de trabalho que expressam maior precarização. Outra evidência apresentada nos estudos, é a fragilização da representatividade sindical, pois existe uma diferenciação entre os próprios terceirizados, sendo cada vez mais fragmentada. Conforme Antunes e Druck (2013, p. 220-221):

[...] a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos diferentes uniformes, que identificam os de primeira e de segunda categoria.

Como resultado de uma estrutura mais flexível e horizontalizada, desenvolvem-se redes de subcontratação integradas entre diversas empresas terceirizadas, ancoradas no trabalho polivalente e multifuncional. Nestes termos, Antunes e Druck (2015) apontam que 75% da produção de uma empresa é realizada pelos terceirizados.

Estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017) referente ao período 2007/2014, utilizando como fonte dados coletados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), apresenta as diferenças nas características das condições de trabalho nos segmentos de atividades

⁴ DRUCK e FRANCO (2007); ANTUNES (2006); POCHMANN (2012).

tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente contratantes. Em 2014, segundo o Dieese, havia cerca de 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas. Demais informações foram sintetizadas na tabela a seguir.

Tabela 1. Fatores de diferenciação entre os trabalhadores em atividades tipicamente contratantes e tipicamente terceirizadas no Brasil (2007-2014).

Fator	Atividades tipicamente contratantes	Atividades tipicamente terceirizadas
Rotatividade – Vínculos Rompidos	40%	80%
Duração do Contrato	5 anos e 10 meses	2 anos e 10 meses
Diferença de Remuneração	2.639,00	2.021,00
Jornada de Trabalho de 41 a 44 horas	61%	85%
Afastamento por acidente de trabalho típico	6,1%	9,6%

Fonte: Produção própria da autora a partir de Dieese (2017).

Os elementos apresentados no estudo do Dieese (2017) demonstram as condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados inferiores às verificadas entre aqueles contratados pela empresa principal. A taxa de rotatividade é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em média, os salários entre os terceirizados eram 23,4% menores do que os salários dos contratados. Quanto à jornada de trabalho entre 41 e 44 horas semanais era cumprida por 85,9% dos terceirizados, já entre os contratados a proporção era de 61,6%. Outro fator que expressa a desigualdade entre os vínculos se refere ao percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos que é maior entre os terceirizados, 9,6% contra 6,1%, isso expressa que são os terceirizados que sofrem o maior número de acidentes de trabalho e estão mais expostos aos riscos e adoecimentos. Diante de tal cenário, Antunes e Druck (2015, p. 27, 30) consideram:

Os trabalhadores terceirizados, além de serem os que ganham menos, trabalham mais, são mais instáveis e têm menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Essa vulnerabilidade de sua saúde e a maior exposição aos riscos decorrem exatamente desta condição mais precária de trabalho [...] Quando se analisa o plano da subjetividade dos trabalhadores, especialmente os terceirizados, manifesta-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, onde a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe, pela concorrência entre os próprios trabalhadores.

O que é relevante marcar nessa atual conjuntura é que a terceirização se torna uma das principais modalidades no processo de corrosão do trabalho, sendo determinada por uma violenta ofensiva do capital contra a classe trabalhadora. Ofensiva esta, que é dirigida pelo capital financeiro mundial e encontra no Brasil a implementação de suas exigências.

Além da terceirização, a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) regulamentou o contrato de trabalho intermitente, forma de contratação atípica, por prazo indeterminado, mas cuja prestação de serviços é descontínua (SANTANA, 2021). Existe, portanto, um vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa, contudo, sem nenhuma segurança contratual no que se refere ao salário a receber ou quando será convocado para trabalhar. Permanece uma alternância de períodos de atividade e de inatividade, o que traz consigo insegurança e instabilidade. “O contrato de trabalho intermitente reorganiza, no plano legislativo – portanto, infraconstitucional – o trabalho subordinado. Essa forma contratual legaliza uma lógica precária de subordinação, gestão e controle da força de trabalho [...] (PEREIRA; DUTRA, 2021, p. 87).

No contrato de trabalho intermitente, não há exigência de quantidade de horas mínimas de trabalho, de forma que esta modalidade pode remunerar abaixo do salário mínimo. O recolhimento

previdenciário desse trabalhador será pago com base no valor mensal do salário recebido, portanto, quando for inferior ao mínimo, para que o trabalhador possa ser coberto pelos benefícios previdenciários, cabe ao segurado complementar a contribuição previdenciária, a fim de atingir o valor mínimo estipulado. (SCHEIFER, 2019).

Segundo Pereira e Dutra (2021) entre o período de novembro de 2017 a fevereiro de 2020 haviam 144.993 contratos intermitentes ativos no Brasil. O Dieese constatou que em 2018, a média dos salários destes trabalhadores foi de R\$ 763,00. Dos vínculos ativos naquele ano, cerca de 50% conseguiram receber em média 1 salário mínimo e 11% dos vínculos não exerceram nenhuma atividade naquele ano ou tiveram renda. Ou seja, tem-se a precarização da força de trabalho tornando-se um mecanismo de regulação, que permite a adequação da folha de pagamento com as necessidades sazonais das contratações, o que leva o trabalhador a vivenciar o desemprego mesmo empregado.

Nessa perspectiva, Antunes (2018) considera que o trabalho on-line fez surgir uma nova modalidade laboral “que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais.” (ANTUNES, 2018, p.47). Portanto, será com expansão das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e da desregulamentação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras que “o processo tecnológico-organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobrando, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro” (Idem, p. 48).

O avanço das TICs no capitalismo atual traz consigo uma nova modalidade de organização do trabalho, caracterizada pela expansão do trabalho assalariado no setor de serviços. Ao analisar essa tendência, Antunes (2018, p.41-42) considera que:

As TICs, presentes de modo cada vez mais amplo no mundo da produção material e imaterial e que tipificam também os serviços privatizados e mercadorizados, configuram-se como um elemento novo e central para uma efetiva compreensão dos novos mecanismos utilizados pelo capital em nossos dias.

Essa tendência não se constitui unicamente pelo elevado nível informacional, ou seja, como um movimento natural da modernização das relações de trabalho, que agora mediadas pela tecnologia, oportuniza maior autonomia aos trabalhadores, mas sim, engloba imensa maioria trabalhadores desempregados que veem nessa modalidade de trabalho, um meio de garantir o mínimo para sua reprodução. São homens e mulheres, jovens ou pessoas já de idade madura, que se tornam disponíveis ao chamado para o trabalho, por meio da intermediação de uma plataforma on-line. Com elevadas jornadas de trabalho, esses indivíduos custeiam seus próprios meios de trabalho e não possuem vínculo trabalhista. É nesse sentido, que Antunes (2018) afirma de maneira categórica que:

Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o *privilegio da servidão*. (ANTUNES, 2018, p. 43, grifo do autor)

As plataformas digitais na atualidade, têm sido reconhecidas, segundo Abílio (2019), como condutor de novas formas de gestão e organização do trabalho. Nesse sentido, a denominada uberização é compreendida na perspectiva de “uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação” (ABÍLIO, 2019, p. 02). O trabalhador uberizado não é contratado, mas realiza a adesão às plataformas. Como um autônomo, torna-se nos termos de Abílio (2019), um autogerente-subordinado, ou seja, o gerenciamento do trabalho pelo próprio indivíduo, porém sob controle e vigilância das programações algorítmicas.

As empresas apresentam-se não como contratantes, mas como mediadoras da oferta e da procura; entretanto, são elas que detêm os meios de controle total sobre a distribuição do trabalho, de gerenciamento e estímulo da produtividade, de acesso a e desligamento das plataformas, além de, obviamente, definirem o valor do trabalho de seus “parceiros” (ABÍLIO, 2020, p. 168-169).

Na uberização, o trabalhador ou a trabalhadora disponibiliza sua força de trabalho, porém a plataforma só a utiliza quando necessário, de forma automatizada e controlada. É o próprio trabalhador que tem que dispor dos meios para realizar o trabalho, além de assumir os riscos e custos da atividade (*just-in-time*), porém o valor do serviço é definido pela empresa que possui o controle sobre a distribuição do trabalho. Como expressa Abílio (2019, p. 3), “ser *just-in-time* significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido.”

A uberização, como organização do trabalho abrange não apenas os já conhecidos motoristas de aplicativos, mas expande-se para as mais diversas categorias, como cuidadores do lar, serviços de manutenção e limpeza, trabalhadores da saúde, advogados, dentre muitos outros. No entanto, a precarização a qual são todos submetidos, caracteriza esta modalidade de gestão, visto que, estes trabalhadores e trabalhadoras encontram-se disponíveis às condições impostas pelas corporações que comandam estas plataformas, onde ocorrem o registro em tempo real da realização da tarefa e da velocidade, local e movimentos realizados, além das avaliações, tudo sob comando de algoritmos. Antunes (2018, p. 42) analisa esta dinâmica afirmando que:

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes.

Com aparência de maior autonomia, a estratégia empresarial é a negação do caráter de assalariamento que o trabalho por aplicativos e plataformas possui. Por isso, este empregador se recusa a ser reconhecido como tal, pois propaga o discurso de que os trabalhadores seriam seus clientes que se utilizam das ferramentas de processamento e transmissão de dados, porém subordinam e sujeitam aos trabalhadores, de maneira a exacerbar os níveis de exploração da força de trabalho. Outra estratégia é apresentar as plataformas e aplicativos como ambientes de trabalho mais atrativos, menos rígidos do que empregos tradicionais, possibilitando a manutenção de mais de um emprego. Mas, o que as pesquisas apontam é a realização de atividades muito além de uma jornada regulamentar, que ultrapassa 12 horas até 14 horas de trabalho. Conforme analisa Filgueiras e Antunes (2020):

[...] a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como uma expressão dos modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, em que as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços [...] a plataforma digital se apropria do mais-valor gerado pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 94, 95).

Diante dos contornos da chamada Indústria 4.0 que objetiva implantar um profundo salto tecnológico no mundo produtivo, projeta-se uma nova fase da hegemonia informacional digital do capital sobre o trabalho e sobre os modos de vida. Os trabalhadores são fortemente influenciados por um discurso ideológico neutro que influencia suas práticas e suas subjetividades (ANTUNES, 2018). Nesse sentido, expande-se a informalidade, o trabalho autônomo e o empreendedorismo, este último, contudo, propagado como possibilidade de autossustento e de sucesso.

Conforme analisa Amaral (2021, p. 61), “a regressão dos direitos do trabalho, bem como a consequente explosão da informalidade e do desemprego, expôs o acirramento das desigualdades no país, encobertas pela constituição da figura do empreendedor.” Diante do cenário de crise, os trabalhadores são bombardeados(as) pela mídia e por mecanismos subjetivos do capital, de que é no universo empreendedor que se abrem possibilidades de tornar-se independente, patrão-de-si e bem-sucedido. No entanto, pesquisas já apontam para o engodo presente nesse discurso.

A pesquisa Global Entrepreneurship Monitor⁵ – GEM 2019/20 aponta, que 38,7% da população adulta brasileira estava envolvida de alguma forma com a atividade empreendedora. Três entre quatro dos empreendedores foram identificados como sendo os únicos proprietários do negócio, isto é, que não tinham sócio(s), não tinham funcionários atualmente e não pretendiam ter nos próximos cinco anos, totalizando 74,5%. Outro dado que se destaca é que no país, cerca de 14 milhões de empreendedores iniciais possuíam como renda mensal até 2 salários mínimos, sendo 23,4% com renda até 1 salário mínimo.

Segundo a pesquisa Sobrevivência de Empresas (2020) realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, três em cada dez microempreendedores individuais (MEIs) fecham as portas antes dos cinco anos, sendo que a taxa de falência é de 29% entre MEIs, 21,6% nas microempresas e de 17% nas empresas de pequeno porte. Esse panorama engloba apenas aqueles que conseguem se formalizar, porém entre os pequenos negócios informais, a sua sobrevivência é marcada pela precariedade e incerteza, visto que é predominantemente constituído de trabalhadores desempregados(as) que buscam o seu sustento e de suas famílias. Em 2019, de acordo com o Índice Global de Direitos, divulgado na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, o Brasil pela primeira vez faz parte da lista dos dez piores do mundo para as pessoas que vivem do próprio trabalho (FERREIRA, 2022).

Nesse sentido, Abílio (2019, p. 4) analisa, que na atual configuração do empreendedorismo, ocorre um “[...] deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência [...]”. Acrescenta-se a isso, a responsabilização do indivíduo pelo seu sucesso ou fracasso, onde cabe a este, conforme seu “perfil empreendedor” possuir habilidades de manter-se no mercado. O empreendedorismo é, portanto, uma estratégia do capitalismo, cujo discurso ideológico posiciona o empreendedor como um agente de crescimento econômico e de mudança social (CARMO *etal.*, 2021).

O capital pautado na racionalidade neoliberal, espera que os trabalhadores estejam disponíveis a qualquer tipo de trabalho e nas condições mais degradantes e exploradoras, sem direitos e sem capacidade de mobilização coletiva, como aponta Amaral (2021, p. 66):

Avança-se sobre a necessidade de formar uma classe trabalhadora de modo que esta esteja disponível para o mercado de trabalho dos novos tempos: instável, informal, flexível, sem proteção social. Em outros termos, uma classe trabalhadora pronta para realizar qualquer tipo de trabalho e/ou se manter à disposição dos representantes do capital, os quais pretendem convertê-la em trabalhadores intermitentes ou mesmo em empreendedores.

Assim, o caráter ideológico e fetichizado do discurso do empreendedorismo ao definir um conjunto de crenças, comportamentos e características que o empreendedor deve possuir, reforça o culto à personalidade e ao sucesso, dando lugar à competição entre os indivíduos, que por sua vez, desresponsabiliza o Estado e o capital pela crescente precarização do trabalho. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (2020), em 2019 havia um contingente de 12,6 milhões de pessoas desocupadas, 1,7% a menos do que em 2018. No entanto, a informalidade em 2019 alcançou 41,1% da população brasileira ocupada, cerca de 38,4 milhões de pessoas, o maior contingente desde 2016. Os trabalhadores por conta própria também atingiram o maior nível da série, 24,2 milhões. Nessa perspectiva, o empreendedorismo é posto como a alternativa à crise social e econômica do país. Nas palavras de Santana (2021), a desconstrução dos direitos conquistados,

[...] se associa ao desemprego em números explosivos, à paralisia econômica, ao crescimento da informalidade etc. Junte-se a isso a grande ofensiva do onnipresente discurso do empreendedorismo, transformado em salvação, que coloca a responsabilidade de superação da crise sobre os ombros das/os trabalhadoras/es [...] (SANTANA, 2021, p. 75).

⁵ GEM é um consórcio de equipes de pesquisadores na área de empreendedorismo vinculados a renomadas instituições acadêmicas e de pesquisa de mais de 100 países. No Brasil foram 2.000 indivíduos entrevistados no período de abril a julho de 2019.

Na perspectiva de que tudo se gere, seja o trabalho, as instituições, as cidades, a família, as emoções, Gaulejac (2007, p. 32) ressalta que “cada indivíduo é convidado a se tornar um empreendedor de sua própria vida. O humano se torna um capital que convém tornar produtivo.” Dessa forma, muito mais amplo do que aparenta, o empreendedorismo além dos aspectos econômicos, invade a vida dos sujeitos, mobilizando-os para a cultura do alto desempenho e de uma competição sem limites.

5. A Pandemia de Covid-19: reverberações na classe trabalhadora

A Covid-19, doença causada pelo vírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS-CoV-2)⁶ ou novo coronavírus, teve início no Brasil oficialmente em 26 de fevereiro de 2020, após a confirmação do primeiro caso na cidade de São Paulo. Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia, ou seja, presença de surtos em vários países e regiões do mundo (BRASIL, 2020).

A Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020 que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, definiu medidas que objetivaram a proteção coletiva, dentre elas, o isolamento e a quarentena⁷. Ao serem adotadas medidas de contenção da disseminação da Covid-19, a população foi impelida ao distanciamento social, o que levou milhões de trabalhadores e trabalhadoras a perderem seus empregos, a terem seus salários reduzidos, ou trabalhar em casa no denominado trabalho remoto (ANTUNES, 2020). Os impactos da pandemia superam as esferas da economia e do trabalho, pois ampliam-se também na esfera da saúde mental. Macêdo (2021, p. 17-18) considera que tais medidas de proteção “podem ocasionar impactos na saúde mental, pois envolvem estressores como afastamento de amigos e familiares, incerteza quanto ao tempo de distanciamento, sensação de insegurança, tédio e medo”.

O advento da pandemia de Covid-19 nos países de capitalismo dependente e periférico manifesta-se notadamente, de maneira avassaladora, sobre as populações mais vulneráveis e marcadas pela desigualdade social. Parte-se da compreensão de que o capitalismo gera suas crises e se reestrutura para manter sua hegemonia. (ANTUNES, 2020). Conforme analisa Amaral (2021, p.59), “a história do capitalismo é a história das suas reestruturações e das respostas que as classes dominantes engendram com a finalidade de estabelecer renovadas bases materiais e “espirituais” para sua expansão, reprodução e acumulação”.

Nesse sentido, a pandemia de Covid-19, já emerge num contexto de crise eclodida em 2008-2009 que elevou a números alarmantes o desemprego, a informalidade e a precarização (ANTUNES, 2020). Com a pandemia, são agravadas as condições às quais são submetidos os trabalhadores diante dos mecanismos de exploração já existentes. Vale destacar, que segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD Contínua 2020), no ano anterior ao início da pandemia, 2019, a taxa de desemprego era de 11,9% e a taxa de informalidade era de 41,1% da população. Os dados da PNAD mostram ainda que no 1º trimestre de 2019, 22,7% dos domicílios brasileiros não possuíam nenhum tipo de renda proveniente do trabalho. Os contratos de trabalho intermitentes, a partir da reforma trabalhista de 2017, e os de jornada de trabalho parcial (até 30 horas semanais), totalizaram cerca de 15,5% do total de empregos com carteira assinada naquele ano (IBGE, 2021).

Durante a pandemia de Covid-19, segundo relatório da Oxfam International (2021), a riqueza dos bilionários em todo o mundo aumentou em US\$ 3,9 trilhões entre 18 de março e 31 de

⁶ SARS-CoV-2 - vírus da família dos coronavírus que ao infectar humanos, causa uma doença chamada Covid-19 (BUTANTAN, 2022).

⁷ Considera-se isolamento, a separação de pessoas doentes ou contaminadas. Quarentena refere-se à restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes. Por sua vez, o distanciamento físico é a diminuição de interação entre as pessoas de uma comunidade para diminuir a velocidade de transmissão do vírus (BRASIL, 2020).

dezembro de 2020. Porém, no outro extremo, há a estimativa de que o total de pessoas que vivem na pobreza pode ter aumentado entre 200 milhões e 500 milhões de pessoas naquele ano. Num cenário de precarização já existente, os trabalhadores formais e informais, intermitentes, microempreendedores, entre outros, não puderam mais continuar seu labor de forma presencial. “Nesse contexto de informalização e precariedade do trabalho, agregado à pandemia, o capitalismo mostrou aos trabalhadores a sua resposta ao enfrentamento ao desemprego: tornar o informal um estado permanente” (AMARAL, 2021, p. 64).

Segundo estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) entre os meses de março de 2020 e março de 2021, o contingente de pessoas com idade de trabalhar que estava fora da força de trabalho por conta do desalento (desistiu de procurar trabalho) saltou de 4,8 milhões para quase 6,0 milhões, o que representa uma alta de 25%. Em 2020, o nível de ocupação foi de 49,4%, sendo que pela primeira vez na série anual, menos da metade da população em idade para trabalhar estava ocupada no país.

Pressionado pelo setor empresarial do país, o governo brasileiro instituiu por meio da Lei 14.020 de 6 de julho de 2020 o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que dentre suas medidas definidas no Artigo 3º estão o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Com o apelo midiático de previsão de atendimento de 24,5 milhões de pessoas, menos da metade do público pretendido foi coberto pelo programa, cerca de 12 milhões de pessoas. Conforme analisa Souza (2021), como resultado destas medidas:

[...] se vê no aumento da realização de atividades em formas precárias, como tende a se configurar o home office, ou em estratégias como a antecipação de férias e feriados, adoção de regime especial de compensação de horas e a suspensão de medidas de saúde e segurança [...] mais uma vez há uma imbricação entre desemprego e precarização do trabalho, quando esta serve, ideologicamente, como estratégia de camuflar aquele, com a desculpa da modernização das relações trabalhistas ou, no caso aqui em questão, de combate ao desemprego decorrente da crise sanitária (SOUZA, 2021, p. 5).

Diante do cenário avassalador de vidas perdidas⁸, juntamente com a expansão do desemprego, a suspensão temporária dos contratos de trabalho e perdas salariais, o setor de serviços torna-se uma alternativa de obter renda para se manter. Assim, o trabalho uberizado, isto é, aquele subordinado às plataformas digitais ganha maior adesão e visibilidade, conforme expressa Amaral (2021, p. 64):

O trabalho subordinado a plataformas digitais, organizado na esfera dos serviços e das novas necessidades dos consumidores em tempos de isolamento social, ganha força, adesão e visibilidade, transformando-se em uma modalidade estruturada pelas inovações tecnológicas e marcada por uma precariedade vital dos sujeitos que estão encurralados na teia dos algoritmos que agora os organizam.

Desta feita, no Brasil, conforme analisam Antunes e Santana (2021, p.1), além da pandemia de Covid-19,

[...] agora estamos presenciando a pandemia da uberização. Onde trabalhadores/as se metamorfoseiam em “prestadores de serviços”, em “empreendedores” e, como num passe de mágica, trabalho que transfigura em não-trabalho, passo imprescindível para se burlar a legislação social protetora do trabalho.

Considerado como atividade essencial para fins de enfrentamento da disseminação do vírus conforme o Art. 3º, XXII do Decreto n. 10.282/20, os serviços de entrega ganharam notória visibilidade. Contudo, a precarização desse tipo de organização do trabalho acompanhou essa expansão impactando a

⁸Para acompanhamento do número de vítimas ver em: <https://covid.saude.gov.br/>.

saúde dos trabalhadores, sobretudo devido às longas jornadas, exponenciada pela desproteção (SOUZA, 2021).

De acordo com estudo realizado por Abílio e colaboradores no período de período de 13 a 27 de abril de 2020, por meio de um questionário on-line, durante a pandemia a jornada de trabalho dos entregadores via plataforma que atuavam até oito horas diárias aumentou de 38,2% para 43,3%, e entre os que trabalhavam mais de nove horas por dia, o aumento foi de 54,1% para 56,7%. Mas esse aumento não significou uma maior remuneração, pois 58,9% dos sujeitos da pesquisa relataram queda nos rendimentos. Outro agravante, é o custeio pelos próprios entregadores de seus equipamentos de proteção individual (EPIs) uma vez que as empresas tinham se limitado apenas a repassar orientações gerais sobre a prevenção da contaminação (ABÍLIO, et.al., 2020).

Somente em 5 de janeiro de 2022, foi sancionada a Lei 14. 297 que estabelece medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19. Dentre as medidas dispensadas aos entregadores, destaca-se a contratação de seguro contra acidentes exclusivamente para aqueles ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços; assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias do entregador afastado em razão de infecção pelo novo coronavírus, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias; disponibilização de EPIs; acesso à água potável e utilização das instalações sanitárias de estabelecimento fornecedor do produto ou do serviço (BRASIL, 2022).

Com a adoção de medidas mais restritivas frente ao aumento de casos e o estrangulamento dos serviços de saúde em algumas cidades, prefeitos e governadores, decretaram toques de recolher, redução da circulação de transporte público, fechamento das instituições de ensino e dos serviços considerados não essenciais e o *lockdown*⁹. Na esfera dos trabalhadores de instituições públicas ou privadas, estáveis, contratados ou terceirizados, o trabalho remoto foi adotado como forma de realização das atividades que eram realizadas no ambiente organizacional, no ambiente doméstico. Pressionados pela produtividade e com medo de perder seus empregos ou de se expor ao vírus letal, estes trabalhadores assumiram também os custos com esta adaptação. Em muitas situações sem o ambiente adequado, tiveram que adquirir mobiliário, melhorar a capacidade da internet, investir em outros recursos informacionais e tecnológicos para assim conseguirem desempenhar suas atividades.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid-19, apontam que em 2020, 8,2 milhões de pessoas seguiram trabalhando remotamente durante a pandemia, isso equivale a 11% de pessoas ocupadas e não afastadas que exerceram suas atividades de forma remota. Estudo realizado pelo IPEA a partir de dados da PNAD Covid-19 apresenta que em média no ano de 2020, 56,1% das pessoas em trabalho remoto eram mulheres, 65,6% brancas, 74,6% possuía escolaridade de nível superior completo, 31,8% estavam na faixa etária de 30 a 39 anos, 63,9% eram empregados no setor privado e 36,1% no setor público. Nota-se que se trata de um perfil heterogêneo, onde cada trabalhador vivenciou essa realidade de forma específica. Nesse contexto, amplia-se também a individualização das relações de trabalho, o que enfraquece a noção de coletividade da classe trabalhadora. Porém, como aponta Antunes (2020, p. 28-29), o trabalho remoto é uma tendência a permanecer, mesmo no pós-pandemia, visto que:

Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos (como já conhecemos nos pejotizados e outras formas assemelhadas, como o pequeno empreendedorismo); fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (ANTUNES, 2020, p. 28-29).

⁹Palavra inglesa que em tradução literal significa bloqueio total ou confinamento. Medida de segurança imposta pelo Estado, por meio de norma legal, em situações imprevisíveis que ameaçam a normalidade social.

A pandemia de Covid-19 expôs nossos sistemas profundamente desiguais. Reflexo de sistemas de saúde mercantilizados e sub financiados, da falta de acesso à água e saneamento, do trabalho precário, das lacunas na proteção social, a pandemia afetou a população brasileira de forma diferente. Escancarou o modo excludente com que povos indígenas, negros e negras e outros grupos racializados da periferia, mulheres e pobres são vítimas do *modus operandi* do sistema do capital.

6. Trabalho contemporâneo e o servidor público

A reestruturação flexível e a nova configuração do mundo do trabalho trouxeram grandes transformações nas condições e relações laborais, na relação Estado e sociedade e no perfil do trabalhador a partir das últimas décadas do século XX. Foi no contexto da crise estrutural do capitalismo, que ocorreu no Brasil, a partir de 1990, uma ampla e austera reforma de Estado (RIBEIRO; MANCEBO, 2013; SOUZA, 2012).

Considerado como oneroso e ineficiente, a justificativa para o enxugamento do Estado diante das mudanças do mundo do trabalho e das exigências do capital financeiro é dotar o serviço público de maior agilidade, eficiência e qualidade. Foi no governo de Fernando Henrique Cardoso em 1995 que se deu início ao Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, também conhecida como nova administração pública, cujo objetivo era efetivar a transição de um modelo burocrático para o gerencial. Sobre esse contexto, Ribeiro e Mancebo (2013) resgatam, que:

O princípio básico era tornar a administração pública brasileira mais flexível, eficiente, com serviços de melhor qualidade e custos reduzidos, em contraposição à administração burocrática, caracterizada como rígida, hierarquizada, autocrática, onerosa, pesada, ineficiente e prestadora de maus serviços (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 196).

Dessa forma, os objetivos da Reforma do Estado de acordo com FERREIRA (1999) foram:

- (a) Aumentar a governança do Estado;
- (b) Restringir a atuação do Estado àquelas funções que lhe são próprias, atribuindo a produção de bens e serviços para o mercado e a iniciativa privada;
- (c) Transferir da União para os estados e municípios as ações de caráter local; e
- (d) Transferir parcialmente da União para os estados as ações de caráter regional e assim permitir maior parceria entre os estados e a União.

Nesse sentido, as principais estratégias adotadas pela Reforma do Estado foram os Planos de Demissão Voluntária (PDV), o incentivo à aposentadoria, a ampliação de funcionários terceirizados e temporários, a extinção do direito ao reajuste de salários com o fim da data base e a diminuição dos investimentos em infraestrutura que contribuíram para o sucateamento das instituições públicas, desvalorização do serviço público e precarização do trabalho (SOUZA, 2012). Todos estes elementos vão repercutir naquele que coloca sua força de trabalho à disposição do Estado, sendo investido em cargo público, o servidor público.

A incorporação da lógica e do discurso gerencial impôs aos servidores públicos respostas aos princípios do gerencialismo. Para Clarke e Newman (2012), o gerencialismo ou Nova Gestão Pública (NGP) é elemento-chave da lógica global e globalizante, cujos programas nacionais de reformas foram pautados por órgãos transnacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. Os autores consideram o gerencialismo como uma ideologia que legitima direitos ao poder de gestão necessários para alcançar uma maior eficiência; como uma estrutura calculista que vai organizar o conhecimento sobre as metas organizacionais e formas de alcançá-las. Enfatizam ainda a existência de diferentes formas de gerencialismo com foco na liderança, estratégia, qualidade, por vezes com discursos contraditórios.

Com a cultura gerencialista, vê-se a invasão no serviço público de termos como estratégia, gestão, qualidade total, eficácia, produtividade, cliente, produto, marketing, desempenho, performance, competência, excelência, entre muitos outros do mundo empresarial. No entanto, a presença da lógica cada vez mais mercantil do mundo *business* na esfera pública, coloca em risco princípios fundamentais a serem cumpridos pelos servidores como a ética, a imparcialidade, o tratamento igualitário e a

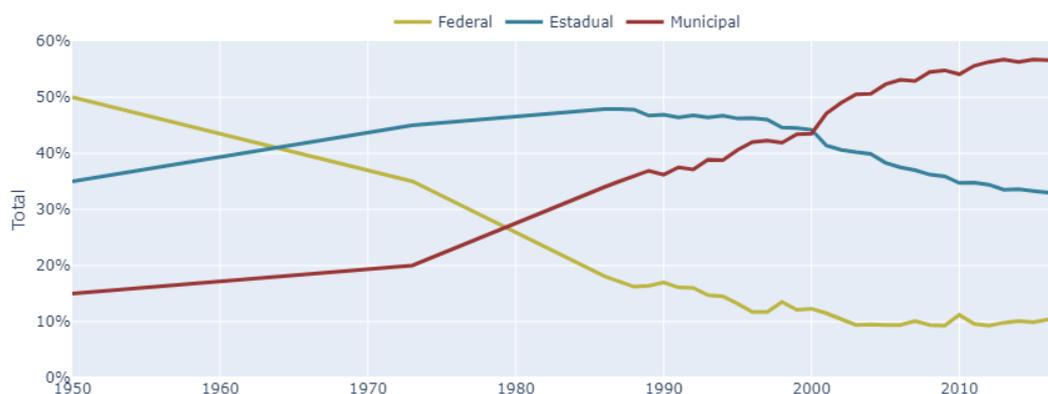
supremacia do interesse público (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Percebe-se ainda, que se efetiva também a retórica do viés da participação dos servidores na tomada de decisão por meio da chamada gestão participativa, porém, há de se elucidar, que os elementos do discurso da empresa flexível adentram o serviço público, ou seja, do trabalhador multifuncional, polivalente e colaborador que deve “vestir a camisa”. Nesse contexto, Ferreira, Alves e Tostes (2009) expressam que:

Assim um processo de metamorfose das profissões tradicionais se instala, exigindo a especialização flexível (agregação de novas tarefas), a flexibilidade funcional (rodízio de atividades, polivalência, multiquificação) e a politecnicidade (tarefas complexas, habilidade criativa). Do “novo trabalhador” espera-se o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente (comunicação, negociação, solução de conflitos), trabalhar em equipes, e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 320).

Diferentemente do trabalho produtivo, que valoriza de forma direta ao capital por meio da retirada de mais-valor do trabalhador assalariado, os servidores públicos se encontram externos a esse processo, visto que, não vendem sua força de trabalho diretamente ao capital, mas a trocam por rendimentos advindos do Estado, por isso, considerados trabalhadores improdutivo. Contudo, mesmo não ligados ao processo de valorização do valor, são necessários à reprodução do modo de produção capitalista, submetidos à lógica e ao discurso neoliberal (DUARTE, 2017; ANTUNES, 2018). Diante dessa lógica, pode-se observar a dinâmica de ingresso e movimentação dos servidores públicos conforme as políticas macroeconômicas e administrativas no estudo de Lopez e Guedes (2020) que apresenta a evolução do serviço público no período de 1986 a 2017.

O total de vínculos no serviço público aumentou de aproximadamente 5,1 milhões para 11,4 milhões de servidores nas três esferas de governo em 30 anos. A expansão do número de vínculos se concentrou nos municípios com um aumento de 276%, partindo de 1,7 milhão para 6,5 milhões nesse período. O total de vínculos federais, civis e militares, se expandiu 28%, passando de 923 mil para 1,18 milhão. No entanto, a participação dos vínculos federais no total de vínculos públicos regrediu de 18,1%, em 1986, para 10,4%, em 2017 (LOPEZ E GUEDES, 2020). A seguir apresentamos a participação do emprego público, por nível federativo.

Figura 1. Participação do emprego público, por nível federativo (1950 – 2017).



Fonte: Lopez e Guedes (2020).

Especificamente na área da Educação Federal, são atualmente 316.775 servidores (BRASIL, 2022). São Docentes e Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) que exercem suas atribuições nas Instituições Federais de Ensino (IFE), sejam as Universidades e a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (EPCT). A história da educação pública federal é constituída por diversas alterações e reformas que acompanham as modificações na organização do trabalho e da

economia. A Reforma do Estado trouxe repercussões diretas no funcionamento dessas instituições e aos seus servidores. Uma nova lógica se instalou, conforme analisam Souza e colaboradores (2017):

Na atual forma de organização do capital, tanto o conhecimento quanto a educação, são considerados bens econômicos necessários à ampliação do poder de competição, entre nações, no mercado globalizado. Portanto, as universidades estão situadas no centro do processo de produção da ciência, tecnologia e inovação [...] (SOUZA *et al.*, 2017, p. 3668).

Nesse sentido, estudos apontam inúmeras implicações aos servidores da educação diante da lógica mercadológica e gerencialista nas IFEs, como o produtivismo acadêmico, o individualismo, a competitividade entre os pares, a intensificação laboral, adoecimento e sofrimento psíquico (RIBEIRO; MANCEBO, 2013; RIBEIRO; LEDA, 2016; SOUZA *et al.*, 2017; TESSARINI; SALTORATO, 2021). Esses aspectos, segundo Tessarini e Saltorato (2021) podem comprometer a qualidade de vida no trabalho, o desempenho desses trabalhadores e a própria função social das instituições, visto que na atual fase da “universidade operacional¹⁰” tem-se o aprofundamento da mercantilização da educação, do gerencialismo e da precarização do trabalho.

Portanto, a presença de relações de trabalho deterioradas e conflituosas, o arrocho salarial, a intensificação da carga de trabalho dos servidores, a redução de concursos públicos de servidores técnico-administrativos, a terceirização, entre outros elementos, demonstra a complexidade de uma carreira no serviço público, atravessada pela organização e gestão do trabalho de raiz flexível, porém com procedimentos e metas produtivistas de raiz fordista, que podem promover adoecimento e sofrimento mas também orgulho e realização profissional.

6.1 A carreira e o trabalho do Técnico Administrativo em Educação (TAE)

Diante do cenário do mundo do trabalho contemporâneo, ter um emprego estável torna-se uma das principais motivações para o ingresso e a permanência no serviço público. A carreira dos servidores TAEs está presente nas IFEs, onde apresenta um perfil bem heterogêneo. Composto por servidores e servidoras de diferentes categorias profissionais e escolaridades, a carreira é regulamentada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Dividida em 5 níveis de classificação, na carreira dos TAEs, os níveis A, B e C, constam os cargos de ensino fundamental, cuja maior parte já foi extinta ou terceirizada. No nível D, encontram-se os cargos cuja escolaridade exigida é o ensino médio ou técnico, como assistente em administração e técnicos de laboratório. No nível E, encontram-se os cargos de nível superior. Cabe destacar que as Portarias MEC nº 655/2005 e nº 2.519/2005 instituem, respectivamente, a Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNS), e a Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE (CIS) cujo papel de ambas é fiscalizar, orientar e assessorar sobre a implantação da carreira (TESSARINI; SALTORATO, 2021; REIS; PAIXÃO, 2022).

Pesquisas, no entanto, têm sido mais expressivas quanto ao trabalho dos docentes. Naturalmente, por se tratar da atividade-fim, essa categoria em maior número, torna-se objeto de estudo. Os TAEs, por sua vez, por ter seu trabalho essencialmente caracterizado por rotinas administrativas e operacionais, possuem menor visibilidade, e acabam por ficar à margem dos processos e políticas de gestão das IFEs (TESSARINI; SALTORATO, 2021). Sendo assim, as principais atividades dos TAEs, conforme o PCCTAE (2005) podem ser assim divididas:

a) Administrativas nas áreas de recursos humanos, finanças, licitações, almoxarifado, tecnologia de informação e outras;

¹⁰ O percurso de aproximação entre as esferas públicas e privadas na educação foi dividida em três fases: a universidade funcional (1964-1980) que foi marcada pela aprovação da Lei de Educação Superior (Reforma de 1968), que permitiu a criação de estabelecimentos privados isolados; a universidade de resultados (1985-1994), marcada pelo ideário neoliberal por meio de reformas da educação superior no Brasil; e a universidade operacional, iniciada em 1994 predominando nos dias atuais (TESSARINI; SALTORATO, 2021).

- b) Suporte e apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- c) Especializadas para atendimento aos estudantes e servidores;
- d) Gestão, atribuída aos servidores ocupantes ou não de cargos ou funções de confiança.

Tessarini e Saltorato (2021, p. 816), em seu estudo apontam, que o trabalho dos TAEs é permeado pelo sentimento de invisibilidade e de falta de reconhecimento e que mesmo diante das vantagens observadas do serviço público comparado ao setor privado, “relataram conviver diariamente com uma sensação de medo e angústia diante de uma série de mudanças políticas e econômicas que vêm ocorrendo no país nos últimos anos, as quais afetam sobremaneira seu trabalho.” Além de vivenciar a perda de direitos e restrições orçamentárias, os TAEs acompanham o andamento da nova reforma administrativa (Proposta de Emenda Constitucional - PEC 32/20), a crescente extinção de cargos, o aumento da terceirização e a estagnação dos salários, o que reflete em forma de enfraquecimento da carreira e desarticulação dos movimentos sindicais.

A modernização das tarefas, tecnologias e modos de organização nas instituições públicas, em especial a de educação, são necessárias para que os serviços ao cidadão possuam qualidade e eficiência, porém os servidores públicos têm sido alvos de verdadeiras campanhas midiáticas e políticas que apontam e reforçam o “mau servidor” e os fluxos burocráticos como um algo a ser combatido e expurgado, levando estes trabalhadores e sofrerem forte depreciação de seu trabalho na sociedade (RIBEIRO; MANCENO, 2013; SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Para Siqueira e Mendes (2009):

Não se pretende ignorar a necessidade de maior eficiência e eficácia na prestação dos serviços públicos, mas não se pode perder de vista os efeitos decorrentes pela obsessão pela produtividade e por resultados[...] A orientação gerencialista está cada vez mais voltada para as tarefas e menos para as pessoas, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade (SIQUEIRA; MENDES, 2009, p. 242).

Dessa forma, a análise de Ribeiro e Leda (2016) sobre o trabalho docente no enfrentamento ao gerencialismo nas UFs pode ser aplicada aos TAEs, que estão sob mesma lógica, visto que:

A valorização de padrões flexíveis e inovadores do modelo gerencialista, em detrimento dos procedimentos rígidos e obsoletos do modelo burocrático, produz uma demanda para o desenvolvimento de habilidades cognitivas e comportamentais, supostamente capazes de garantir o sucesso em todas as esferas da vida, especialmente no trabalho (RIBEIRO; LEDA, 2016, p. 100).

Conforme analisa Gaulejac (2007), o gerencialismo engendra reações contraditórias. Mesmo suscitando resistências, que podem ser individualizadas ou coletivas enquanto categorias profissionais ou sindicatos, é uma ideologia cujo trabalhador não consegue deixar de aderir ou mesmo escapar, visto que “[...] o poder gerencialista mobiliza a psique sobre objetivos de produção. Ele põe em ação um conjunto de técnicas que captam os desejos e angústias para pô-los a serviço da empresa.” (GAULEJAC, 2007, p. 41). Os TAEs encontram-se inseridos nesse contexto, onde a precarização de seu trabalho se amplia diante dos atuais mecanismos de controle, produção e organização do trabalho no serviço público.

6.2 Os Institutos Federais de Educação como um campo de atuação dos TAEs

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) foram criados em 2008, por meio da Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, juntamente com a instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), que atualmente é composta por 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS) e o Colégio Pedro II (BRASIL, 2008).

Os Institutos Federais, de acordo com o Art 2º, da referida lei, “são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino”. Estruturados a partir dos modelos

existentes e da experiência e capacidade instaladas dos CEFETS, das escolas técnicas, agrotécnicas federais e das escolas técnicas vinculadas às universidades federais, os Institutos Federais têm como diretrizes a promoção da justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas à inclusão social, bem como a busca de soluções técnicas e a geração de novas tecnologias (BRASIL, 2008; PACHECO, 2011).

Por ser uma instituição multicampi, os IFs possuem uma reitoria, *campi*, *campi* avançados, polos de inovação e polos de educação a distância; retém natureza jurídica de autarquia, são detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Considerando sua proposta político-pedagógica, devem ofertar 50% de seus cursos como ensino médio integrado à educação profissional técnica de nível médio; além do ensino técnico em geral; formação inicial e continuada; graduações tecnológicas, licenciatura e bacharelado nas áreas de ciência e tecnologia, assim também como programas de pós-graduação *lato e stricto sensu* (PACHECO, 2011).

Diferentemente das Universidades, os IFs são caracterizados como instituições que devem realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e a promoção da produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais. A oferta de seus cursos deve estar orientada aos arranjos produtivos locais (SILVA, 2015).

Conforme analisam Reis e Paixão (2022), a categoria TAE nos IFs, dado a sua legislação e institucionalidade, se apresenta diferente das Universidades Federais, visto que a lei de criação dos IFs e o Decreto 6.986/2009, que estabelece regras para disciplinar o seu processo eleitoral para escolha de dirigentes (Reitores e Diretores Gerais) assegura paridade das categorias – docente, discente e TAE – na eleição. São assegurados ainda sua ampla participação nos espaços institucionais e nos processos decisórios como o Conselho Superior, órgão central, quanto os Colégios ou Conselhos Dirigentes de Campus, que também contam com a participação paritária dos TAEs.

Além dos espaços de decisão citados, outras comissões, comitês e núcleos regulamentados nos Institutos Federais, devido sua autonomia, apresentam dispositivos que permitem a participação da referida categoria. Apesar de não lhes ser permitido candidatar-se a Reitor, os TAEs podem ocupar altos Cargos de Direção (Pró-Reitores e Diretores sistêmicos) e candidatar-se ao cargo de Diretor Geral de Campus (BRASIL 2008; BRASIL, 2009). Nesse sentido, os TAEs nos Institutos Federais, além de executar seu trabalho técnico e mais formal, participam ativamente dos processos de ensino, pesquisa, extensão e também de administração e gestão dentro das instituições (REIS; PAIXÃO, 2022).

Nesse sentido de acordo com o PCCTAE (2005), encontramos uma diversidade de categorias profissionais que atuam nos IFs, listados na tabela 2, a seguir, entre outros:

Tabela 2. Principais categorias profissionais que atuam nos IFs.

CARGO	NÍVEL
Administrador	E
Contador	E
Bibliotecário-Documentalista	E
Assistente Social	E
Enfermeiro	E
Médico	E
Odontólogo	E
Nutricionista	E
Pedagogo-Área	E
Psicólogo-Área	E
Técnico Em Assuntos Educacionais	E
Analista Em Tecnologia Da Informação	E
Engenheiro Área	E
Jornalista	E

Auditor	E
Assistente Em Administração	D
Tec De Tecnologia Da Informação	D
Técnico De Laboratório	D
Técnico Em Tradução E Interpretação De Libras	D
Assistente De Aluno	C
Auxiliar De Biblioteca	C

Fonte: Produção própria da autora a partir do PCCTAE (2005).

A especificidade da atuação nos IFs, depreende dos TAEs uma ampliação no seu fazer diante de complexas questões que permeiam o processo ensino-aprendizagem nos diferentes níveis de ensino, seja a educação básica (Médio Integrado, Concomitante, Subsequente), a Educação de Jovens e Adultos (EJA), o Ensino Superior e a Pós-graduação. Nessa direção, o trabalho dos TAEs busca alinhamento ao que preconiza as diretrizes para uma educação integral e cidadã, conforme aponta Ciavatta (2005, p. 2):

A formação integrada sugere tornar íntegro, inteiro, o ser humano dividido pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. [...] Como formação humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política. Formação que, neste sentido, supõe a compreensão das relações sociais subjacentes a todos os fenômenos.

Acrescenta-se que os TAEs, além de atuarem no atendimento aos discentes, desenvolvem ações de saúde para os servidores por meio da gestão de pessoas e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)¹¹, atuam nos serviços de administração, manutenção e compras, como ainda na área jurídica da instituição. Portanto, esses profissionais constituem uma categoria própria, dotada de identidade, numa perspectiva que supera a visão dicotômica de atividade-meio e atividade-fim e de sujeitos passivos no processo educacional para sujeitos ativos, com vistas ao alcance dos objetivos institucionais (REIS; PAIXÃO, 2022).

6.3 A Covid-19 e as reverberações no fazer dos TAEs nos Institutos Federais

Diante da necessidade de distanciamento social, as Instituições Federais de Ensino em todo o território nacional, interromperam as atividades presenciais a partir de março de 2020. O desenvolvimento das atividades administrativas e dos processos de ensino e aprendizagem foram deslocados para o trabalho remoto compulsório em que os recursos digitais e informacionais passaram a ser os principais meios de interação entre servidores, servidores e estudantes e entre servidores e a população em geral (SIQUEIRA, 2021).

No âmbito do serviço público federal, as Instruções Normativas (IN) do Ministério da Economia (ME) de números 19, 20 e 21 expedidas em março de 2020, trataram das medidas de proteção para enfrentamento da pandemia. Especificamente a IN nº 21, no artigo 4º -B, listou os servidores e empregados públicos que executariam suas atividades remotamente enquanto perdurasse o estado de emergência de saúde pública de importância internacional, condicionando-os ao preenchimento de uma autodeclaração. Assim, foram incluídos os servidores com a idade de sessenta anos ou mais; imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; aqueles responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19 e as gestantes ou lactantes. Além desses, foram incluídos os pais com filhos em idade escolar que tiveram as aulas suspensas e não possuíam cuidadores (BRASIL, 2020).

¹¹ O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Decreto Nº 6.833, de 29 de abril de 2009.

No entanto, à medida que os casos aumentaram e se percebeu a gravidade da situação, foi priorizado o trabalho remoto. Conforme dados de 2021 levantados pelas universidades e institutos federais, cerca de 288.217 servidores estavam em trabalho remoto, o que corresponde a 95% da força de trabalho da Rede Federal de Ensino (UNIÃO, 2020). Assim, sem preparo dos espaços físicos e da rotina doméstica, e até mesmo do domínio das Tecnologias da Informação e de Comunicação, o espaço domiciliar se tornou o ambiente de trabalho de milhares de servidores, servidoras e empregados públicos.

Conforme estudo realizado por Prada, Costa e Bertollo-Nardi (2021), a suspensão das atividades presenciais na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica atingiu mais de um milhão de estudantes. Consequentemente foram necessárias ações de enfrentamento nos IFs para garantir o direito ao acesso dos estudantes ao ensino remoto¹² e o funcionamento em formato híbrido (trabalho presencial e remoto) dos setores essenciais nas instituições como gestão de pessoas, financeiro, compras, assistência estudantil, saúde e apoio pedagógico, espaços tipicamente de atuação dos TAEs.

Nesse sentido, diante das desigualdades regionais e de renda que refletem diretamente na permanência dos estudantes, tornou-se urgente na pandemia adequação dos serviços para evitar a evasão. Assim, ações para inclusão digital, distribuição de itens de alimentação, a disponibilização de bibliotecas on-line, empréstimo e doação de equipamentos de tecnologia, acolhimento, cuidado em saúde mental, atendimento aos estudantes com necessidades educacionais específicas, entre outras, foram promovidas diretamente pela Assistência Estudantil¹³, cujo reconhecimento fica aquém da importância do trabalho das equipes multiprofissionais (PRADA; COSTA; BERTOLLO-NARDI, 2021). Ademais, os serviços de psicologia, serviço social, enfermagem e medicina promoveram o suporte às ações de enfrentamento a pandemia junto aos servidores, como atendimento ou orientação de forma remota e presencial, elaboração de cartilhas e manuais de biossegurança, palestras, rodas de conversas, *lives* etc. (CONIF, 2020; CASTILHO; SILVA, 2020).

No entanto, ressalta-se que foi preciso que a adaptação ao novo formato de trabalho fosse realizada em curto prazo, o que para uma parcela de servidores exigiu um conhecimento prévio das TICs e jornada de trabalho prolongadas, que gerou frustração, ansiedade, entre outras manifestações (MONTEIRO; SOUZA, 2020). Porém, os estudos que apontam este cenário, concentram-se na prática docente, o que revela a necessidade de mais pesquisas no fazer dos TAEs no período pandêmico.

Considerações finais

A pandemia de Covid-19 expôs não somente a fragilidade das políticas públicas quanto ao enfrentamento da disseminação e tratamento da nova doença, mas revela a precarização do trabalho a qual os trabalhadores estão submetidos. Para as servidoras e servidores que atuam nos Institutos Federais de Educação, mais especificamente, colocam-se em disputa direta durante o trabalho remoto no contexto pandêmico, a jornada de trabalho produtivo e a do trabalho reprodutivo. Caracterizado como uma modalidade de trabalho flexível, realizado fora do ambiente organizacional e mediado pelo uso de TICs, estudos iniciais apontam que o trabalho remoto pode trazer melhora ou comprometimento da qualidade de vida, o que requer um maior debruçar sobre tal realidade.

Por isso, mesmo diante de incertezas e instabilidade social, econômica e política, onde as tendências para o mundo do trabalho pós-pandêmico se desenham com a marca da exploração e da

¹² A Portaria MEC n.º 343, de 17 de março de 2020, dispôs sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus – COVID-19.

¹³ Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), regido pelo Decreto N.º 7.234, de 19 de julho de 2010, estabelece ações nas áreas da saúde, alimentação, moradia, transporte, inclusão digital, creche, cultura, esporte, apoio pedagógico e acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades e superdotação para democratizar a permanência, minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais, reduzir as taxas de retenção e evasão e contribuir para a promoção da inclusão social.

precarização próprias do capitalismo, em que as TICs, a internet das coisas, indústria 4.0, são capitaneadas pelas grandes corporações informacionais do capital, é por meio da coletividade que a classe trabalhadora poderá vislumbrar novos caminhos para sua organização e mobilização na busca de melhores condições de vida e trabalho.

Referências

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.

Psicoperspectivas, vol.18 n.3, 2019. Disponível em:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 04.04.2022.

AMARAL, A. S. As sociabilidades necessárias ao capital: o trabalho em migalhas no contexto da pandemia da Covid-19. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 48, v. 19, p. 57 – 69, 2021.

AMARAL, A. S. As sociabilidades necessárias ao capital: o trabalho em migalhas no contexto da pandemia da Covid-19. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v. 19, n. 48, 2021.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011

ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2020.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, R. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. Editorial, **Rev. Katál. Florianópolis**, v. 12 n. 2 p. 131-132 jul./dez. 2009

ANTUNES, R. **Coronavírus (Pandemia Capital)**. Boitempo Editorial. 2020. Edição do Kindle.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. Boitempo Editorial. 2018. Edição do Kindle.

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

ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Rev. TST**, Brasília, vol. 79, n. 4, 2013.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, n. 34, p. 19-40 2015.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul., 2020.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.** [online].n.123, p. 407-427, 2015

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm Acesso em: 20.04.2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20.04.2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 04.05.2022.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 04.05.2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria n.343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus – COVID-19. **Diário Oficial da União**, edição 53, seção 1, p.39, 18 mar. 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376> Acesso em: 07.08. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Visão geral dos vínculos dos servidores**. Disponível em: <https://www.portaltransparencia.gov.br/orgaos-superiores/26000-ministerio-da-educacao>. Acesso em: 14.04.2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel coronavírus**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 10.05.2022.

BRASIL. Ministério da saúde. **Primeiro caso de Covid-19 no Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-de-fevereiro> . Acesso em 10.05.2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19 – Recomendações Gerais**, 2020. Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%3%bade-Mental-e->

Aten% c3% a7% c3% a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda% c3% a7% c3% b5es-gerais.pdf . Acesso em: 5 ago. 2021.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B.; GOMES, A. B. J.; TEIXEIRA, M. B. M. O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. **Cad. EBAPE.BR**, v. 19, nº 1, p. 8-31, jan./mar., 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HY7NpJpmW6vh6sKX3YdCrSd/>. Acesso em: 06.04.2022.

CASTILHO, M. L.; SILVA, C. N. N. da. A Covid-19 e a educação profissional e tecnológica: um panorama das ações de acompanhamento e enfrentamento da pandemia nos Institutos Federais. **Revista Nova Paideia**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 18 - 34, 2020. Disponível em: <http://ojs.novapaideia.org/index.php/RIEP/article/view/41>. Acesso em: 12.05.2022

CASTRO, F. G.; ALVAREZ, M.; LUZ, R. Modo de produção flexível, terceirização e precariedade subjetiva. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 43-54, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100004&lng=es&nrm=iso. Acesso em 23.03.2022.

CIAVATTA, M. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e identidade. **Trabalho necessário**. Ano 3, n. 3, 2005. Disponível em: <http://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122/5087>. Acesso em 28.04.2022.

CONIF - CONSELHO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA. Rede Federal contra a Covid-19: **Ações no enfrentamento ao Coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://covid.redefederal.org.br> . Acesso em: 08.05.2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Nota Técnica nº 172. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/terceirizacao.html>. Acesso em 20.04.2022.

DRUCK, G. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In Antunes, R. (org), **Riqueza e Miséria do Trabalho**, vol. II. São Paulo: Ed. Boitempo, 2013. p. 55-73.

DUARTE, J. L. N. Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 291-299, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/6GLMjngcgdqQNFXCqSrSgr/abstract/?lang=pt>.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol.25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 04.05.2022.

FRANCO, T; DRUCK, G.; SELIGMAN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

FREITAS, L. G. Centralidade do Trabalho. In: VIEIRA, F.O.; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. (Org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, p. 77-80, 2013.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida - SP: Ideias e Letras, 2007.

GEM 2019. Global Entrepreneurship Monitor Empreendedorismo no Brasil. Simara Maria de Souza Silveira Greco (Org.) Curitiba: IBQP, 2020. Disponível em: <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf> . Acesso em: 21.04.2022.

GRESPLAN, J. **Marx: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego cai para 11,9% na média de 2019**. Agência IBGE Notícias. Estatísticas sociais, 31 jan. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-caipara-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 21.04.2022.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **PNAD Covid19**. IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 17 mai, 2021.

JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão. In: SOBOLL, L; FERRAZ, L. (Orgs) **Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 48-66, 2014.

LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In ANTUNES, R. (Org), **Riqueza e Miséria do Trabalho**, vol III. São Paulo: Ed. Boitempo, p. 45-54, 2014.

LOPEZ, F.; GUEDES, E. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017)**: Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017#iniciodoconteudo>. Acesso em: 14.04.2022.

MACÊDO, S. Um olhar para a subjetividade e a saúde mental do Trabalhador durante e após a pandemia da covid-19. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v.6, 2021. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9895>. Acesso em: 08.04.2022.

NEWMAN, J.; CLARKE, J. Gerencialismo. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 353-381, 2012. Disponível em: http://www.ufrgs.br/edu_realidade.

NORMANHA, R. A Centralidade do Trabalho em Debate: notas para um balanço histórico e apontamentos para o presente e futuro da luta de classes. **Projeto História**, São Paulo, v. 68, p. 12-43, 2020 Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/48187>. Acesso em 02.11.2021.

PACHECO, E. Institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica. In: PACHECO, E. (Org.). **Institutos Federais uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Brasília: Ed. Moderna, p. 13-32, 2011.

PEREIRA, S.; DUTRA, R. Contrato de trabalho intermitente: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia. **Política & Trabalho**, n. 54, p. 81-98, 2021.

PRADA, T.; COSTA, P. M.; BERTOLLO-NARDI, M. Covid-19 e a contribuição da assistência estudantil para a permanência acadêmica. **Cadernos Cajuína**. v. 6, n. 3, 2021. Disponível em: <https://cadernoscajuina.pro.br/revistas/index.php/cadcajuina/article/view/497/427> . Acesso em: 08.05.2022.

REIS, G. B.; PAIXÃO, M. V. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Rev. Educar Mais**. v. 6, p. 199 - 208, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2611>. Acesso em: 20.04.2024.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: Repercussões na subjetividade. **Educação em Revista**. Belo Horizonte. v.32, n.04,p. 97-117, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/DCwVgvhmZCPrPz5L6CvspWM/abstract/?lang=pt>.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, p. 192-207, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/abstract/?lang=pt>.

RNEP. **REDE NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA**. Projeto Alunos Conectados do MEC leva internet para mais de 68 mil estudantes possam continuar estudando. RPN, 2020. Disponível em: <https://www.rnp.br/noticias/alunos-conectados-62-mil-chips>. Acesso em 08.05.2022.

SANTANA, M. A. Classe trabalhadora, precarização e resistência no Brasil da pandemia. **Rev. Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 48, v. 19, p. 70 – 91, 2021.

SANTANA, M.; ANTUNES, R. A pandemia da uberização e a revolta dos precários. **Diplomatique**, abr., 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios/?fbclid=IwAR32SKIEdDHlzQjAl8woOODix5VsNviGd0xuWz7UuD2Qa41RbqNXkR3SelA>

SCHEIFER, C. E. **A reforma trabalhista e a (des)construção do Direito do Trabalho no Trabalho no Brasil**: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017. Orientadora: Prof. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo. 2019. 208 f. Dissertação (Mestrado) - Curso Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Estadual de Pontal Grossa, 2019. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/2773>. Acesso em: 20.04.2022.

SILVA, P. F. **A expansão da educação superior e o trabalho docente no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais**. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Savana Diniz Gomes Melo Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Belo Horizonte, 2015. 223 f. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-A3NGHM>. Acesso em: 28.04.2022.

SIQUEIRA, M.V.S; MENDES, A.M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Rev. Serviço Público**.Brasília,p. 241-250, 2009.

SOUZA, D. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**. v.19, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?format=html&lang=pt> . Acesso em: 04.05.2022.

SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O.; RODRIGUES, A. M. S.; FELIX, E. G.; TEIXEIRA, L. R.; SANTOS, M. B. M.; MOURA, M. A nova organização do trabalho na universidade pública:

consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência e Saúde Coletiva**, p. 3667-3676, 2017.

TESSARINI, G.; SALTORATO, P. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cad. EBAPE.BR**, v. 19, Edição Especial, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/>. Acesso em 28.04.2022.

Recebido em: 18-01-2023

Aceito em: 15-02-2023

Endereço para correspondência:

Nome Dayse da Silva Rocha Araujo

email dayse.rochaaraujo@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)