

“CAPITALISMO DE PLATAFORMA” E O TRABALHO DOCENTE: ESTUDO DE CASO SOBRE PROFESSORES DE GEOGRAFIA CADASTRADOS NA PLATAFORMA SUPERPROF

“PLATFORM CAPITALISM” AND TEACHING WORK: CASE STUDY ON GEOGRAPHY TEACHERS REGISTERED ON THE SUPERPROF PLATFORM

 Rodrigo Coutinho Andrade ¹

^A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Seropédica, RJ, Brasil

Resumo

O presente ensaio se origina das questões latentes do magistério na contemporaneidade no bojo das novas morfologias do trabalho, considerando a propagação do “apagão docente” e o processo de *adulti-idosificação* em relação ao perfil dos-das professores-as – assim como no mundo –, no mesmo instante que ascende o número de profissionais cadastrados no aplicativo *Superprof* e egressos que não adentram ao “chão da escola”. Diante disso, objetivamos expor uma forma da *plataformização* do trabalho para a relação ensino-aprendizagem e suas vicissitudes para os profissionais da educação em tempos de consolidação das novas formas do labor na totalidade societária capitalista. Trata-se de uma pesquisa básica, de cunho explicativo, que se ancora no exame bibliográfico-documental e na coleta e na análise dos dados da Plataforma *Superprof*. Como resultado identificamos breve perfil dos profissionais da educação para a relação *plataformizada peer-to-peer*, que se submetem à lógica deste paradigma no atual estágio das relações sociais de produção nos parâmetros da *Gig economy*.

Palavras-chave: Capitalismo de plataforma; Trabalho docente; precarização do trabalho docente.

Abstract

This essay originates from the latent issues of teaching in contemporary times in the midst of new morphologies of work, considering the spread of the “teaching blackout” and the process of *adulthoodification* in relation to the profile of teachers – as well as in the world –, at the same time as the number of professionals registered in the Superprof app and graduates who do not enter the “school floor” increases. In view of this, we aim to expose a form of work platformization for the teaching-learning relationship and its vicissitudes for education professionals in times of consolidation of new forms of work in the totality of capitalist society. This is basic research, of an explanatory nature, which is anchored in the bibliographic-documentary examination and the collection and analysis of data from the Superprof Platform. As a result, we identified a brief profile of education professionals for the *peer-to-peer platformed relationship*, who submit to the logic of this paradigm in the current stage of social relations of production within the parameters of the *Gig economy*.

Keywords: Platform capitalism; Teaching work; precariousness of teaching work.

Recebido em: 24/07/2024 | 31/10/2025

Correspondência para: Rodrigo Coutinho Andrade (rodrigoandrade@ufrrj.br)

INTRODUÇÃO

O presente estudo deriva das pesquisas acerca do trabalho docente na contemporaneidade considerando tanto os mecanismos institucionais para a formação superior, quanto às novas morfologias do labor no-do – para o – magistério em diferentes sistemas, níveis e modalidades de ensino. Em tempos de reformulação das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) por meio da Resolução CNE/CP nº 4/2024 (Brasil, 2024), do incremento da pragmaticidade-ismo na-da formação inicial e continuada sob os princípios do





“saber fazer”¹ e, por conseguinte, o direcionamento da relação ensino-aprendizagem para a aplicação do currículo prescrito-aferido da Educação Básica de forma regulada, consensual, resiliente ou reativa – a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e os diferentes instrumentos avaliativos exógenos que resultam em indicadores –, do refino ampliado dos mecanismos gerenciais para a regulação da relação ensino-aprendizagem em seus nexos *quantofrênicos* (Gaulejac, 2007) sob os princípios hegemônicos da escola neoliberal (Laval, 2019), da ampliação do absenteísmo-adoecimento docente associado à polivalência-flexibilidade-mal-estar (Andrade; Correia, 2021), da liofilização da escola enxuta (Costa; Souza, 2023), e da intensificação da privatização-precariedade da educação pública brasileira (Adrião; Venco, 2022), observamos a ascensão de um “novo” fenômeno associado ao mesmo processo de forma paralela para a reprodução social e material dos profissionais da educação no seio do “capitalismo de plataforma”.

Destacamos inicialmente que o objeto deste estudo não se trata da associação entre a prática docente no “chão da escola” e as mediações tecnológicas para a relação ensino-aprendizagem – incluindo os derivados da regulação meritocrática –, mas sobre a instrumentalização da relação entre a oferta e a demanda em moldes próximos do fenômeno categorizado como *uberização* do trabalho² (Slee, 2017; Antunes, 2020). Em outras palavras, e sob a nossa compreensão, trata-se da plataformização³ do que outrora se categorizava como reforço escolar ou aprendizagem não-formal de distintas habilidades nos diferentes campos-áreas – do cavaquinho à yoga, por exemplo –, no qual se encontram docentes cadastrados para o cumprimento de dada necessidade discente – cliente.

Enquanto premissa compreendemos tal processo por meio três movimentos indissociáveis no âmbito do magistério, considerando a totalidade fenomênica e sua organicidade. O primeiro, que não se dissocia do atual estágio de reprodução do regime capitalista e do capitalismo em si, está no cerne da orientação “dos desejos do capital em adaptar o uso da força de trabalho às suas necessidades no momento exato em que elas se manifestam, remunerando apenas os períodos em que ela é utilizada” (Amorim; Cardoso; Bridi, 2022, p. 3), e das diferentes medidas contratuais ensejadas pelo paradigma britânico *zero hour contract* materializada por meio dos aplicativos⁴ – também impulsionado pelo trabalho intermitente regulado pela Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017). As causas mais latentes para o ingresso dos trabalhadores nessa nova forma de reprodução social-material advém da combinação “dialético-categorial da lei geral da acumulação capitalista no qual está contida em-si, a dinâmica da crise do capitalismo, expressa no aumento da composição orgânica do capital e na queda tendencial da taxa média de lucro” (Alves, 2016, p. 683), dando à superpopulação relativa do capital, e por conseguinte a própria População Economicamente Ativa (PEA), uma “nova” situação histórica considerando a mediação para-o-trabalho que pode ser expressa na ampliação da informalidade – registrada em 39,1% da PEA no terceiro trimestre de 2023 (IBGE, 2023) –, do subemprego, do desemprego e do desalento que leva(m), como saída imediato-precária, para o ingresso em aplicativos para a venda da força de trabalho sem qualquer relação contratual que se balize na “formalidade” ou rentabilidade fixa.

O segundo movimento, de caráter semiótico-ideológico, se acama nas

[...] Novas palavras aparecem no dicionário do flagelo laborativo: voluntariado, empreendedorismo, pejotização, uberização, tudo isso em meio ao avanço real da devastação



social. E, quando se consegue garantir algum emprego, a resultante é imediata: redução salarial, burla maior dos direitos sociais que aviltam o que resta da dignidade do trabalho, sem falar do enfraquecimento dos sindicatos e da redução das ações coletivas, que nos aproxima do que denominei como sociedade da terceirização total (Antunes, 2020, p. 7).

Por fim, e em decorrência dos demais, se combinam materialmente diferentes fatores que estão alterando o trabalho docente no que tange o regime contratual-salarial. O primeiro é a retração da contratação efetiva-estável no Brasil, vide a expressiva ampliação do contrato temporário nos diferentes sistemas de ensino, ou a própria *uberização* docente (Venco, 2019).

Tabela 1 - Regime contratual dos professores-as no Brasil - 2018-2023.

	<i>Total</i>	<i>Concursado-efetivo</i>	<i>Contrato Temporário</i>	<i>Contrato Terceirizado</i>	<i>CLT</i>
2018	1.751.211	1.214.210	567.306	5.418	38.713
2019	1.730.050	1.202.992	561.058	5.972	35.570
2020	1.711.932	1.195.232	543.874	5.626	36.582
2021	1.726.099	1.189.782	571.920	5.626	37.132
2022	1.833.276	1.142.220	750.797	8.131	40.502
2023	1.861.118	1.125.928	781.655	10.185	41.183

Fonte: INEP (2024 – adaptado pelo autor)

O segundo fator, que avança tendencialmente como o primeiro, se refere à remuneração e a *pejotização* do magistério nas redes públicas e privadas de ensino na Educação Básica e no Ensino Superior – presencial ou na modalidade à distância (Gemelli et. al., 2020). O último, como comprova o artigo de Gemelli et. al. (2020), expandiu-se a partir da década de 1990, e em nossos dias favorecido também pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 (Brasil, 2017) que, dentre tantos outros impactos, permite a terceirização da atividade fim, inexorável da consolidação da situação instável da classe trabalhadora em sua coetânea relação com o capital no qual impera o desígnio da flexibilidade-empresendedorismo-empregabilidade – vide a sazonalidade-multiformidade contratual como comprova a primeira tabela – acentuada pela baixa remuneração quando comparado aos demais “ofícios” que demandam diploma de Ensino Superior – mensurada pela Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD-IBGE) em R\$ 6.539,00 no primeiro trimestre do ano de 2024.

Tabela 2 – Relação remuneração média dos docentes no Brasil e percentual de matrículas na Educação Básica de acordo com o sistema de ensino - 2020.

	Média padronizada para 40 h.	Percentual das matrículas na Educação Básica
<i>Rede Federal</i>	12.977,57	0,69%
<i>Rede Estadual</i>	4.946,54	29,42%
<i>Rede Municipal</i>	4.896,65	39,79%
<i>Rede Privada</i>	3.534,28	18,79%

Fonte: INEP (2024).



Considerando os dados do Censo Escolar sobre a remuneração docente ao longo do ano de 2020 – último ano de divulgação deste dado –, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2024), nota-se elevada discrepância entre os diferentes sistemas de ensino no Brasil, ficando a melhor remuneração para os-as docentes da rede federal – rede responsável por absorver o menor *quantum* de matrículas na Educação Básica, 0,69% em 2023 (INEP, 2024). Cabe destacar que no ano acima discriminado o salário dos professores computava, comparativamente, 76,5% da média de rendimentos dos demais com o diploma superior (Andrade; Correia, 2022), e o que parece ser ótimo em relação à totalidade dos professores brasileiros – acerca da rede federal –, não se destaca entre os países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que, no ano de 2022, tiveram a média salarial computada em aproximadamente 39 mil dólares (OCDE, 2023). Em uma rápida contabilidade, considerando a cotação do dólar em 5,22 reais no término do ano de 2020, podemos afirmar que o salário dos-as professores-as da melhor rede básica de ensino no Brasil esteve aquém da média da OCDE em aproximadamente nove mil dólares anuais. Em outras palavras, o que existe de melhor comparativamente é pífio, e a pior rede de ensino – a rede privada –, assim como as demais, estava aquém do salário mínimo necessário estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em R\$ 5.304,90 no mesmo período (DIEESE, 2024).

Acreditamos que a baixa remuneração e a intensificação da precariedade em todos os sentidos no “chão da escola” formam fatores que tem “afastado” os jovens dos cursos de licenciatura e, consecutivamente, da carreira docente, que pode ser verificado tanto por meio de pesquisas – não tão recentes – sobre a carência de professores (Freitas, 2007), quanto no processo de *adulti-idosificação* do magistério – fenômeno internacional (OCDE, 2023). Acerca do primeiro, observa-se a retração dos cursos de licenciatura no Brasil e a leve redução das matrículas entre 2019 e 2023⁵, cabendo notório destaque para ampliação dos cursos à distância – 81% dos ingressantes nos cursos de licenciatura foram via Educação a Distância (EaD), que na rede privada alcançou o percentual de 93,7 (INEP, 2023). Sobre o segundo, certifica-se nos dados do INEP a retração dos docentes até 30 anos e entre as professoras até 39 anos.

Tabela 3 - Distribuição dos-as professores-as no Brasil de acordo com o sexo e a faixa etária - 2018-2022.

	Feminino							
	Total	Até 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 54 anos	De 55 a 59 anos	60 anos ou mais
2018	1.780.000	68.471	167.110	588.685	588.128	203.937	105.967	57.702



2019	1.761.999	61.598	155.475	568.688	595.502	205.191	113.857	61.688
2020	1.738.512	53.351	144.794	539.763	604.443	207.125	122.641	66.395
2021	1.737.166	51.716	136.650	513.343	615.607	214.507	133.070	72.273
2022	1.834.295	63.237	152.319	522.480	645.619	224.674	144.534	81.432

	Masculino							
	Total	Até 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 54 anos	De 55 a 59 anos	60 anos ou mais
2018	446.423	19.612	51.622	161.412	122.826	44.275	27.766	18.910
2019	450.019	17.925	48.751	158.819	128.865	45.310	29.950	20.399
2020	450.493	16.156	46.255	153.805	133.796	45.858	32.192	22.431
2021	453.777	15.355	45.024	149.073	139.100	47.143	34.159	23.923
2022	481.321	17.810	50.564	151.684	148.551	49.356	36.732	26.624

Fonte: INEP (2024)

O terceiro movimento, indissociável dos já mencionados, se esmera na adequação da função docente que indica tanto o exercício (ir)regular-polivalente do magistério no Brasil em frações significativas, quanto a flexibilização dos-das docentes em uma dimensão da totalidade no labor. Como veremos na tabela abaixo, percentual significativo dos-as professores-as não possuíam titulação adequada para as atividades de lecionação, com variações em cada campo disciplinar. Em 2022, somente 39,3% dos professores-as de Sociologia do Ensino Médio eram formados em licenciatura, sendo o dado mais positivo para a disciplina Língua Portuguesa na mesma etapa de ensino da Educação Básica – 85,8% (INEP, 2023). Se levarmos em consideração o Ensino Fundamental para a Educação de Jovens e Adultos (EJA), podemos afirmar que menos de um terço dos docentes detinham a titulação regular para o exercício do trabalho – com tendência de retração após 2020.

Tabela 4 - Adequação da função docente no Brasil de acordo com as etapas da Educação Básica e a EJA - 2019-2023

	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Ensino Médio	EJA-EF	EJA-EM
2019	54,8	60,2	63,3	30,7	56,1
2020	58,6	63,8	65,2	31,6	57,1
2021	60,7	65,5	66,6	29,1	56,9
2022	62,0	67,6	67,6	29,2	58,8
2023	63,3	68,4	68,2	27,4	57,4

Fonte: INEP (2024)



Ou seja, em uma breve apreciação acerca do trabalho docente no Brasil, mesmo que de modo sintético e panorâmico descartando outras variáveis, foi possível indicar que estamos em um cenário de retração da oferta de professores-as em um quadro de inadequação considerável derivados principalmente da intensificação da precariedade docente – apagão docente (SEMESP, 2022, p. 3) – e, ao mesmo tempo sob nossa ótica, da limitação da demanda perante a carência-polivalência. Em outros termos, há um relativo-hipotético distanciamento dos jovens da carreira do magistério indissociável da redução contratual estável combinado ao acréscimo do vínculo temporário de professores – o que também exclui docentes jovens pelos critérios seletivos como o tempo de experiência. Em um estudo realizado pela SEMESP (SEMESP, 2022) sobre o trabalho dos-das professores-as no Brasil, assim como os fatores para a retração do ingresso de jovens no magistério, foram indicados três problemas principais: o desinteresse dos jovens em seguir a carreira de professor, a acentuação do envelhecimento do corpo docente nos últimos anos, e o abandono da profissão devido às condições de trabalho (SEMESP, 2022, p. 4).

Acerca dos cursos de licenciatura e o ingresso da juventude – demarcada como estudantes do Ensino Superior com menos de 29 anos –, foi comprovado que no ano de 2020 apenas 19,2% das matrículas abrangeram este segmento demográfico, sendo 59,3% na modalidade EaD. E na década passada – 2010-2020 – o número de “ingressantes com até 29 anos cresceu apenas 29,7%” (SEMESP, 2022, p. 9), enquanto “entre os calouros de licenciaturas com mais de 29 anos, o crescimento foi de 94,4%” (SEMESP, 2022, p. 9) preferencialmente na EaD.

O número de calouros em cursos de licenciatura apresentou uma taxa de crescimento anual composta (CAGR) de 4,4% entre 2010 e 2020. A partir de 2016, os ingressos em cursos EAD ultrapassaram os ingressos em cursos presenciais e, em 2020, de acordo com o último dado oficial disponível, esse número chegou a 73,2% dos novos alunos. Já o número de ingressantes em cursos presenciais de licenciaturas diminuiu 37,6% na última década (SEMESP, 2022, p. 8).

Outro fator que indica maior relatividade dos dados se refere ao “número de calouros ter aumentado em 53,8% entre 2010 e 2020” (SEMESP, 2022, p. 11) enquanto “o número de egressos em cursos de licenciatura apresentou um crescimento bem menor no mesmo período, apenas 4,3%” (SEMESP, 2022, p. 11), e a evasão atingiu o percentual total de 29,9%⁶ dos discentes, sendo 27,9% na modalidade presencial e 31,3% na modalidade EaD (SEMESP, 2022, p. 12). Outra tendência que demonstra a ascensão da EaD nos cursos de licenciatura é a ampliação do número de formados em relação aos cursos presenciais entre jovens até 29 anos. No mesmo recorte histórico, “o número de jovens (com até 29 anos) formados em licenciatura caiu 11,8% (queda de 39% nos cursos presenciais e aumento de 143% no EAD)”⁷ (SEMESP, 2022, p. 13).

Sobre os docentes da Educação Básica e o processo de envelhecimento, de acordo com a pesquisa realizada pela SEMESP com base nos dados do INEP, ocorreu estagnação quantitativa em aproximadamente dois milhões e cento e noventa mil entre 2014 e 2021 após acréscimo nos quatro anos antecessores, de modo paralelo ao número de discentes – em 2011 haviam 50.972.619 matriculados na Educação Básica, enquanto em 2022 o *quantum* alcançou



47.382.074 (INEP, 2024); destacamos que a redução não ocorreu na Educação Infantil, pelo contrário⁸. De modo geral, entre 2016 e 2021 a redução percentual de professores-as alcançou 0,2%, com destaque para o estado do Acre – a variação pontuou negativamente 12,2% –, enquanto o estado de São Paulo o resultado foi positivo em 10,9% (SEMESP, 2022, p. 23). Em relação ao envelhecimento, como já exposto na Tabela 2, nota-se na mesma pesquisa que a partir do ano de 2021 os docentes acima de 55 anos superaram os jovens até 29 anos em aproximadamente 15 mil, e o percentual dos últimos, entre 2016 e 2021, reduziu em 31,2% na faixa etária até 24 anos, 25,6% dentre 25 e 29 anos, e 13,9% no segmento demográfico entre 30 e 39 anos.

Dentre os principais fatores para a baixa atratividade dos jovens à docência, além da remuneração, destacamos no segundo momento a estrutura das escolas brasileiras.

Considerando-se apenas as escolas públicas (138 mil), pelo menos 3,8% não possuíam sequer banheiro, 2,6% não tinham abastecimento de água (5,8% sem acesso à água potável), 2,5% não possuíam energia elétrica e 5,5% não tinham esgotamento sanitário. Além disso, 21,6% das escolas não tinham acesso à internet e 39,9% não possuíam sala de professores (SEMESP, 2022, p. 28).

No terceiro momento, e ainda sobre a intensificação da precariedade do trabalho dos-as profissionais da educação com base na Pesquisa Internacional sobre Ensino e Aprendizagem (TALIS) da OCDE, ressaltamos que 93% dos-as docentes no Brasil indicaram necessidade de aumento salarial, 94,7% dos-as professores-as do Ensino Fundamental apontaram demanda para o desenvolvimento profissional, 85,2% requerem melhorias prediais, e 84,1% consideraram necessária a redução das turmas e, consecutivamente, a contratação de mais professores-as (SEMESP, 2022, p. 31); logo, incorre ao princípio da liofilização, ou a consolidação da escola enxuta. Acerca da violência escolar, outro fator de repulsa, “11,5% dos gestores escolares de nível fundamental (anos finais) e de 5,5% dos gestores das escolas de nível médio no país afirmaram que professores ou funcionários foram intimidados ou ofendidos verbalmente pelo menos uma vez por semana” (SEMESP, 2022, p. 32).

O abandono da profissão tem como principais causas os fatores até aqui elencados⁹, o que gerará, de acordo com a pesquisa, a carência de 235 mil professores-as em 2040 caso as atuais condições de trabalho permaneçam, contando que “entre 2006 e 2015, a taxa de alunos de 15 anos que almejam seguir a carreira docente caiu de 7,5% para apenas 2,4%” (SEMESP, 2022, p. 34). Isto se aprofunda negativamente em um cenário de elevado número de docentes com problemas em relação à saúde mental.

Um estudo realizado pela Associação Escola Nova, em 2018, período anterior à pandemia, revelou que 60% dos docentes sofriam com ansiedade, estresse e dores de cabeça e 66% já sentiram fraqueza, incapacidade ou medo de ir trabalhar. Para 87%, os problemas de saúde eram ocasionados ou intensificados pelo trabalho. Já em 2021, menos da metade desses profissionais (47%) avaliou sua saúde mental como boa ou excelente, mais de 34% continuam reclamando do estresse prolongado e 72% disseram não ter acesso a apoio psicológico (SEMESP, 2022, p. 35).



Associado a este fenômeno coexiste a dificuldade dos-as recém-egressos-as entrarem no mercado de trabalho. Em pesquisa realizada pelo DIEESE (DIEESE, 2019), acerca do relatório *Education at a Glance* (OCDE, 2019), destacou-se que a conclusão do Ensino Superior diferencia o ingresso no mercado de trabalho em comparação ao trabalho simples tanto em relação à renda, quanto no que tange os condicionantes materiais do labor. Mas a pesquisa citada acenou explicitamente que estava ocorrendo em 2015 a combinação dialética entre a expansão dos cursos superiores e a insuficiência de vagas para a absorção da mão-obra qualificada (DIEESE, 2019, p. 15).

É verdade que os trabalhadores com Ensino Superior completo foram menos afetados pelo desemprego que os demais trabalhadores. Porém, a maioria dos formados não tem conseguido se inserir em postos de trabalho mais qualificados. Segundo dados analisados pelo DIEESE, entre 2014 e 2017, mais de 62% dos trabalhadores formados se inseriram em trabalhos que não demandavam nível superior (DIEESE, 2018a). Entre os que ocupavam postos que exigiam mais qualificação, boa parte não tinha conseguido um trabalho formal (com carteira assinada) (DIEESE, 2019, p. 16).

O mesmo estudo acresce que o cenário tem tendência negativa em dois fatores. O primeiro incide sobre os egressos que concluíram cursos de pós-graduação entre 25 e 34 anos, que tem maior dificuldade de entrada nos diferentes sistemas de ensino por portarem diplomas de mestrado e doutorado – a mesma conclusão da tese de Mattos e Bianchetti (2011). Acreditamos que a formação para além da graduação pode, hipoteticamente, resultar na ampliação do salário nominal e no valor agregado ao trabalho, o que implica (n)a revisão seletiva no âmbito privado inexorável do cenário de retração dos concursos públicos em decorrência das medidas de ajuste fiscal forjados pela Emenda Constitucional nº 95/2016 (Brasil, 2016), levando ao fenômeno cada vez mais comum de alongamento da escolaridade face o desemprego (Mattos; Bianchetti, 2011).

O segundo se remete à remuneração.

A remuneração média dos recém-formados que conseguiram trabalho com exigência de nível superior caiu 21% entre 2014 e 2018, tendo passado de R\$ 3.326 para R\$ 2.637. Dos adultos na faixa dos 30 aos 44 anos que se formaram em 2018, apenas 18% conseguiram um trabalho com qualificação adequada. Em 2014, essa proporção era quase três vezes maior (51%). Além disso, os recém-formados vindos de lares mais pobres enfrentaram maiores dificuldades para conseguir trabalho – mesmo que fosse um trabalho que não exigisse Ensino Superior (DIEESE, 2019, p. 16).

Diante do exposto, o problema da presente pesquisa se delimita na contradição entre o “apagão docente”, a *adulti-idosificação* do magistério e a parca inserção dos egressos no mercado de trabalho, tomando o perfil dos-das trabalhadores-as no campo disciplinar da Geografia inscritos no aplicativo *Superprof* para identificação de parte destes como hipotéticos “sobrantes”. Em outras palavras, acreditamos que existem egressos formados e estudantes de graduação neste campo científico que buscam alternativas para geração de renda ante o contexto de baixa absorção do-no mercado de trabalho e aviltamento da reprodução social e material dos profissionais da educação que, por razão própria das novas morfologias do trabalho, das relações sociais de produção, e do regime de produção em si, se



inserir no “capitalismo de plataforma” – mesmo com a retração de jovens nos cursos de licenciatura, no ingresso ao magistério, e ante às condições materiais, existe “oferta”. Portanto, tomamos como questão fundamental nesta investigação, cientes da contradição inerente acima discriminada, mesmo com ressalvas da proposição, a relação entre a existência de docentes inscritos na plataforma e as suas características condizentes com os axiomas da pesquisa, assim como o próprio funcionamento e dinâmica do aplicativo.

Como hipótese, acreditamos que os professores-as inscritos são predominantemente jovens, não necessariamente formados em Licenciatura no campo científico acima discriminado, e que atendem de modo específico os ditames da plataformização do trabalho em relação aos requisitos pré-determinados. Neste sentido, o objetivo da pesquisa é identificar o perfil dos professores-as de Geografia cadastrados no aplicativo Superprof de acordo com a informação disposta por eles-elas tanto para desvelar a capilaridade do “capitalismo de plataforma” sobre a docência, quanto para ressaltar as teses sobre o “apagão” docente.

REVISÃO TEÓRICA

A particularidade do atual estágio do regime de produção no Brasil, assim como nos países periféricos, obedece uma dinâmica que tem como gênese recente a transição entre as décadas de 1980 e 1990 forjada no processo de reestruturação produtiva (Antunes, 2018), resultando “numa simbiose entre os elementos herdeiros do fordismo (que ainda encontra vigência em vários ramos do setor produtivo) e novos instrumentos próprios das formas de acumulação flexível (*lean production*)” (Antunes, 2018, p. 118). Dentre tantas características para a ampliação do mais-valor absoluto e relativo desta etapa da dinâmica do padrão de acumulação, combina-se o avanço tecnológico dos produtos-produção e das mediações para geração de valor, a qualificação de parte significativa da força de trabalho, a intensificação da precariedade, e a concreção de uma margem “otimizada” de desocupados, informais e subocupados correspondentes – cada dia mais – ao setor de serviços¹⁰.

A ampliação da terciarização da classe trabalhadora no Brasil atende de modo imediato e mediato ao processo de incremento tecnológico da agroindústria e no setor produtivo, e ao processo de desindustrialização sentido no território nacional, indissociável tanto do novo ordenamento da Divisão Internacional do Trabalho (DIT) após a mundialização do capital (Chesnais, 1995) e, por conseguinte, suas práticas de localização para obtenção ampliada da mais-valia absoluta e relativa, quanto da associação da burguesia nacional ao capital externo sob hegemonia rentista-financeira (Antunes, 2018, p. 120). “Sob o comando do capital financeiro, fusões e aquisições generalizadas acentuaram a concentração e a centralização capitalista através de desnacionalizar e de reprimarizar a estrutura produtiva” (Pochmann, 2020, p. 43), levando o Brasil para a “periferia” da DIT sob o incremento das commodities primárias e a aniquilação progressiva da geração de valor agregado no setor secundário impactando o Produto Interno Bruto (PIB)¹¹, inexorável do esfacelamento – não destruição – da “sociedade salarial” (Pochmann, 2020, p. 35-37) e da formalidade com as ações de desregulamentação promovidas pelo Estado ampliado¹² – receituário que teve continuidade, com devidas ressalvas, ao longo dos últimos 20 anos (Antunes, 2019, p. 122)¹³.



Os impactos sobre a classe trabalhadora foram-são diversos, cabendo destacar a estagnação relativa da *renda per capita* – com ascensão de 2% ao ano entre 1981 e 2019 (Pochmman, 2020, p. 35) –, sendo que no período anterior (1945 a 1980) “a expansão capitalista registrou o ritmo médio anual de 7,3%, com o crescimento do PIB per capita de 4,5% ao ano, em média” (Pochmman, 2020, p. 35), a maior disponibilidade do trabalho – “exército industrial de reserva” ou superpopulação relativa – em consonância com a composição orgânica do capital, a “nova” correlação capital-Estado-trabalho sob a égide neoliberal, a reestruturação produtiva no território nacional consecutiva do ingresso passivo-subordinado ao processo globalizatório (Santos, 2000), o apequenamento-empobrecimento da classe média e suas frações como claro sinal de desmoronamento da “sociedade salarial”, e a ampliação combinada da “desregulamentação do trabalho, a ampliação da terceirização (subcontratação) e a vigência da informalidade” (Antunes, 2019, p. 122-123).

Entre 1989 e 2019, por exemplo, a taxa de assalariamento apresentou inédita redução de 6,7%, passando de 64,1% da PEA para 59,8%, enquanto o emprego formal diminuiu em 14,8% (de 49,2% da PEA para 41,9%).

Entre 1989 e 2019, por exemplo, o universo de ocupados não assalariados saltou de 35,9% para 40,2% da PEA, o que significou crescimento de 12% no período. Ao mesmo tempo, a participação dos empregados informais na PEA aumentou de 23,2%, em 1989, para 29,9% e a do desemprego aberto cresceu de 3% para 11%, sem incluir os desalentados e subutilizados da População Economicamente Ativa (Pochmann, 2020, p. 39).

O receituário neoliberal no Brasil se expand(e)iu abarcando a totalidade da classe trabalhadora e suas frações, imputando paulatinamente novos mecanismos materiais e imateriais-subjetivos de gestão da força de trabalho por meio “do regime da insegurança do emprego pela terceirização e precarização do trabalho multifuncional” (Pochmann, 2020, p. 40), incluindo o trabalho complexo.

Durante a estagnação da renda per capita, os postos de trabalho abertos concentraram-se na base da pirâmide social, uma vez que o estoque trabalhador com rendimento de até dois salários-mínimos reais saltou de 68,1% dos ocupados para 70,7% entre 1986 e 2016. Para o mesmo período de tempo, os ocupados com rendimento acima de 5 salários-mínimos decresceu de 9,9% para 8%. Assim, os postos de trabalho com maior remuneração decresceram 19,2% a sua participação relativa no total dos ocupados entre os anos de 1986 e 2016, enquanto o emprego de força de trabalho com remuneração de até dois salários-mínimos aumentou em 3,8% no mesmo período. O apequenamento das classes médias assalariadas e dos trabalhadores industriais resultou do esvaziamento na indústria e na estagnação na produtividade do trabalho (Pochmann, 2020, p. 40).

No contexto atual, de acordo com os dados do Programa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD-IBGE) sobre o perfil da PEA no primeiro trimestre de 2024, o quantitativo de desempregados-as alcançou 8,6 milhões de brasileiros-as, computando 7,9% do total, 3,6 milhões de desalentados-as, 17,9% da classe trabalhadora em situação de subutilização, e 38,7% no mercado informal (IBGE, 2024) – aproximadamente 39,5 milhões de brasileiros-as. Acerca do



[...] grau de escolaridade, observa-se que, entre o terceiro trimestre de 2021 e o terceiro trimestre de 2023, à exceção do grupo de trabalhadores com nível superior, todos os demais apontam melhora do nível de formalização, com destaque para os ocupados com ensino fundamental incompleto, cuja taxa saltou de 33,5% para 36,0%. Nota-se, entretanto, que mesmo diante de uma desaceleração, a taxa de formalidade entre os trabalhadores com nível superior (78,5%) continua bem acima da registrada nos demais segmentos educacionais (IPEA, 2023, p. 1).

Neste cenário de elevada informalização, sub-ocupação, e desemprego em todos os níveis de escolaridade¹⁴, ascensão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), da reificação da sociedade de serviços, da impregnação de novos léxicos no mundo do trabalho indissociável de suas novas morfologias, e da apologia interminável das teses da Sociedade do Conhecimento e da Teoria do Capital Humano com base nas premissas da empregabilidade e da reprodução social-material da classe trabalhadora cada vez mais hiperindividualizada – e em processo de dessubjetivação de classe¹⁵ (Alves, 2011) –, o capitalismo de plataforma passou a consolidar, desde a última década, um novo estágio da relação capital-trabalho para a PEA “sobrante” da formalidade-formalização. Paradigma que se sustenta por meio de três argumentações associadas de acordo com Filgueiras e Antunes (2020, p. 60): 1) negação do assalariamento sob a aparência de autonomia, que por meio do controle algoritmizado imputa uma nova forma de exploração à moda *self made man* – o nano-proletário-de-si-próprio; 2) a recusa, por meio de um amplo flanco ideológico-material da condição de empregador, sendo este tratado como cliente que utiliza a ferramenta tecnológica para a relação oferta-procura; 3) um movimento elementarmente contraditório:

Do ponto de vista técnico, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos/as trabalhadores/as mais fácil que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso que estamos diante das novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e atenuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a regulação do trabalho tecnicamente mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabilizaria a proteção dos trabalhadores (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 60-61).

O “capitalismo de plataforma”¹⁶, em seu caráter factual e apologético, se respalda na ideia (ideal) objetivada por apenas “conectar a demanda de diferentes clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/as provedores”¹⁷ (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 61-62), nos moldes analisados por Slee (2019, p. 21) do fenômeno categorizado como Economia do Compartilhamento, que seria “uma nova onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico”, ou *peer-to-peer* – de pessoa para pessoa (Gonsales, 2020, p. 127). Ou seja, não mais impera a transferência de atividades “de uma empresa para agentes específicos, mas para um grande número de indivíduos ou organizações indefinidas” (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 62) de modo centralizado-descentralizador, atomizado, coordenado-controlado por meio de dados e de todo aparato cibernético, capilarizado territorialmente pela mobilidade individual sendo o “custo de produção” a cargo do “prestador de serviço” – que em diferentes casos pode ser repassado ao demandante com peso sobre o valor-preço que imputa em pormenores competitivos – com as seguintes identidades específicas:



1) contatos *on-line* entre produtores e consumidores, trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos a cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade) (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 62).

A ideia *sui generis* das corporações deste ramo se ancora no fortalecimento do mercado de dois lados, ficando para o-a trabalhador-a possibilidades de ação-liberdade¹⁸ – sem chefia, sem encargos, controlador do seu tempo fora da rigidez laboral fordista – idêntico à defesa dos argutos do empreendedorismo¹⁹, onde a plataforma não emprega e, por conseguinte, oportuniza sucesso-fracasso mediante o esforço do-a empreendedor-a²⁰. “Os assim chamados aplicativos (ou apps) e plataformas digitais impõem aos/às trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomos/as, sendo que são remunerados por tarefas ou lapsos temporais mínimos (como horas, minutos e segundos), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração” (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 64), implicando em uma nova lógica da gestão do trabalho.

Enfeixa-se o ciclo da lógica da exploração nas grandes plataformas digitais, pois as corporações alegam que: 1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores/as oferecem serviços de forma autônoma; 3) convertem força de trabalho em clientes; 4) eliminam a subordinação, alegando liberdade para trabalhar quando, onde e como quiserem (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 64).

A lógica da espoliação ocorre em um cenário onde impera uma massa de desempregados e ocupados que convivem na história recente com parcas oscilações positivas na renda, e tomados objetiva-subjetivamente pela concreção individualista enquanto força de trabalho laureada pelos apelos à liberdade. Mas o que de fato se consolida é

[...] o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas. Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas (Abílio, 2019, p. 2).

Coloca-se, desta forma e por meio das TIC, o trabalho à serviço da demanda sem qualquer identificação aparente do seu controle; mas mobilizado, pago, avaliado e comentado de acordo com o produto do labor previamente precificado – não é o caso, em sua totalidade, da plataforma *Superprof*. O trabalho por demanda coloca os trabalhadores-as em total incerteza sobre a remuneração, sem comentar a possibilidade de aposentadoria naufragada no presenteísmo e nos resquícios do Estado de Bem-Estar Social, pois não a distinguem previamente e só são pagos por aquilo que efetuam em seu tempo trabalhado. Ao mesmo tempo, em convergência com a análise de Abílio (2019), não há demissão²¹ porque o oposto



não ocorre, ficando o trabalhador-a vinculado por produtividade e avaliação, ou não dependendo da finalidade e do aplicativo em si.

As avaliações realizadas pelos usuários também são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho. Possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores, elemento que será utilizado como critério automatizado na distribuição do trabalho e em determinações da remuneração. [...]

A qualidade de seu trabalho será certificada pelo mundo das avaliações; seu reconhecimento profissional, se é que se pode denominá-lo assim, virá informalmente de seu sucesso em permanecer naquela atividade ao longo do tempo e de seus ranqueamentos (Abílio, 2019, p. 3).

O trabalho mediado pelos aplicativos além de imperar uma forma de avaliar constantemente nos moldes *just in time* provocando, para geração de renda fruto da venda do trabalho, uma miríade de dispositivos éticos e estéticos – a forma regulada do autogerenciamento –, impetra novo composto; pois o mesmo é avaliado e os *apps* passam a dispor de “trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos que engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos ou mesmo de exercício de sua criatividade” (Abílio, 2019, p. 5). Em forma semelhante, porém com maior precariedade, o trabalhador credenciado a uma determinada plataforma-aplicativo para prestação de serviço(s) não precisa ser, necessariamente, habilitado para tal finalidade – como ocorre no caso da adequação da função docente nos diferentes sistemas de ensino e na plataforma tomada como objeto de estudo –, mas sopesa sobre ele o custo de produção, a completa inexistência de direitos trabalhistas conquistados historicamente – mesmo que em tempos de corrosão –, a imprevisibilidade no presente-futuro, e a apropriação regulada do “mais-valor gerado pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes” (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 65) nos princípios da *gig economy* – economia dos bicos (Grohmann, 2020, p. 101).

Mas cabe acrescentar que este fenômeno ultrapassa o que se categoriza como *uberização*, podendo ser classificado de duas maneiras. A primeira é o *crowdwork*, que se trata de “uma forma de prestação de serviços por meio da qual uma plataforma on-line liga prestadores de serviços e usuário” (Abílio, 2020, p. 81), ocorrendo de modo descentralizado para capturar o maior quantitativo possível, podendo ser genérico ou específico²², incluindo até o trabalho gratuito – que é o caso da plataforma *Superprof* onde a primeira aula não requer pagamento. A segunda é o trabalho *on-demand* que “ocorre quando uma empresa oferece serviços tradicionais por meio de aplicativos na internet, mas os serviços são executados fisicamente em um local determinado” (Abílio, 2020, p. 81) – portanto, tem uma delimitação geográfica. Além da classificação há a tipificação da organização do trabalho por aplicativos em sete elementos: controle por programação, comandos ou objetivos; sujeito objetivo – adaptável; liberdade programada – negado por programação algorítmica; gestão por números e recompensas; mobilização total dos trabalhadores – disponibilização do tempo máximo; relação de aliança entre trabalhador-empresa e refeudalização das relações de trabalho; e, por fim, atomização do-no mercado de trabalho (Abílio, 2020, p. 83-85).

Convivendo dialeticamente com o princípio da escolha-renúncia, o contrato por tarefa no âmago do *just in time* “dissolve o assalariamento” de modo controlado sob o “ideário



fetichizado de que tudo está sob impulsão de uma tecnologia neutra, autônoma” (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 66), quando na verdade o império do algoritmo invoca ritmos, tempos e produtividade-eficiência aferida, delimitando direitos e impondo uma concorrência administrada pela ampla oferta de trabalhadores-as que rebaixa o salário²³ – sugando de forma ímpar, taylorizada, o tempo como mais-valor abundante à disposição –, além de se converter em jornadas extenuantes que, em parte, retornam para o custeio dos materiais necessários para o serviço. Portanto, a escolha do horário e a lógica da flexibilidade são completamente destoantes da materialidade concreta em virtude do trabalho despendido para a garantia do mínimo para sobrevivência, ficando também à cargo da polarização de jornadas – pode-se trabalhar mais ou menos de acordo com o aplicativo (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 70), como o caso do *zero hour contract* em suas ramificações britânicas que somatizam as formas espoliadoras do trabalho por meio da pressão pelo medo, das jornadas extenuantes, da captura da subjetividade, e da total precarização do trabalho (Abílio, 2020, p. 86-87).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa básica, de caráter explicativo, que se sustenta tanto pelo levantamento e análise bibliográfico-documental, quanto na amostragem regional de docentes inscritos no aplicativo *Superprof* em duas cidades – Niterói (RJ) e Nova Iguaçu (RJ) – que atendem em um raio de quinze quilômetros, além da investigação no sítio eletrônico da corporação acima discriminada para obtenção das informações necessárias. A razão da escolha dos locais se justifica pela possibilidade do autor.

A pesquisa básica se caracteriza pela produção de novos conhecimentos em uma área específica, objetivando a relação dos processos e fenômenos por meio da operacionalização de variáveis quantitativas e qualitativas (Minayo, 2001). Logo, a mesma não se ocupa com a restritiva dimensão numérica, mas com o aprofundamento analítico sobre os temas sociológicos, abrangendo a dialética materialidade-imaterialidade (Goldenberg, 1997). O caráter explicativo do estudo, segundo Severino (2017), se constitui para além da descrição, do registro e da análise do fenômeno, buscando a identificação de suas causas por meio do método qualitativo e pela natureza bibliográfico-documental “que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores” (Severino, 2017, p. 122).

RESULTADOS

Superprof é um suporte de registro e difusão online de anúncios o qual tem como objetivo único o estabelecimento de contato entre professores e alunos. Superprof não intervém em nenhum caso durante transações financeiras entre professores e alunos. Os anúncios são divulgados pelos professores, classificados por matérias e localizações. Isso significa que Superprof não tem nenhuma responsabilidade, direta ou indireta, nas transações entre alunos e professores para o pagamento das aulas particulares. Superprof, em sua qualidade de simples anunciante, não pode garantir o pagamento das prestações das aulas dos alunos ou dos professores, nem a veracidade das informações contidas na descrição dos anúncios, nem a qualificação dos professores, nem seus números de telefone (Superprof, 2024, s. p.).

De acordo com a plataforma, e as suas intencionalidades como supracitadas, reiteram-se diferentes esforços para a garantia da qualidade em todos os sentidos, envolvendo os-as docentes em relação às informações, contatos e disponibilidade em cada anúncio –



forma que é tratada a publicação de cada professor-a. Para tal, é imprescindível que cada membro crie “um perfil para utilizar o site e contatar os membros da comunidade. Os membros comprometem-se a criar apenas um perfil no site. Este mesmo perfil pode ser modificado, administrado e excluído desde o Painel de Controle dos usuários” (Superprof, 2024, s. p.). Em suma, trata-se de um simulacro de uma rede social que articula prestadores de serviços e demandantes, reservado para pessoas acima de 18 anos “capazes de assinar contratos de compra e venda de acordo com as leis do direito internacional aplicável” (Superprof, 2024, s. p.), ficando vedada a participação de pessoas jurídicas, assim como a submissão dos usuários ao “direito de trabalho, ao direito de sociedades comerciais, aos pagamentos e aos impostos deduzidos” (Superprof, 2024, s. p.).

Todos os novos professores da plataforma são obrigados a oferecer aos estudantes uma primeira sessão gratuita, que será comunicada explicitamente em seus anúncios (“1ª aula gratuita”). O não respeito a esta política pode levar a que seu anúncio seja temporariamente suspenso ou removido indefinidamente da plataforma. A duração desta sessão gratuita será definida em 1 hora por padrão, mas pode ser modificada. A sessão deve ser de pelo menos 30 minutos e as especificações do que está incluído na sessão gratuita devem ser claramente definidas para os alunos antes de reservar a aula. Somente tutores que tenham alcançado pelo menos o status de Super Professor podem optar por não participar desta política. Isto requer pelo menos 4 recomendações e 1 avaliação, um diploma/certificado/qualificação verificado e um tempo de resposta de menos de 24 horas (Superprof, 2024, s. p.).

O registro e a publicação dos anúncios pode ser feita de forma gratuita de acordo com as normas do site, sendo “permitido colocar quantos anúncios forem desejados, agrupando esses anúncios em diferentes categorias de disciplinas (idiomas, reforço escolar, esporte, por exemplo) ou através da criação de um anúncio para cada disciplina” (Superprof, 2024, s. p.), mas de forma diferente “para evitar o mau referenciamento no Google” (Superprof, 2024, s. p.) e com informações e fotografias que lhe pertence e esteja sob seu direito de autoria, assim como subsídios exatos que não leve o-a “cliente” a um erro – o que pode levar à exclusão do-a docente, como consta no termo de responsabilidade. Outra forma de suspensão pode acontecer se o-a docente demorar mais de 48 horas para responder o pedido de uma aula. Cabe acrescentar que “os professores que desejam, podem se inscrever no Plano Profissional que permite que o seu anúncio se destaque por um ano pelo preço de R\$269,00” (Superprof, 2024, s. p.).

O site²⁴ da plataforma tomada como objeto de estudo contém informações que muito se associam às taxonomias e categorizações expostas anteriormente, incluindo peculiaridades estético-vernaculares para a realização do fetiche. No primeiro momento, examinando a aba “Quem Somos?”, é singular a combinação entre a representação aparente da docência, assim como léxicos comuns à gramática corporativa contemporânea. Predominam imagens de pessoas brancas, gêneros mesclados, e a idade variável com predominância jovem. A identificação do corpo docente é tratada como “comunidade” (Superprof, 2024, s. p.) que conta atualmente com 28.334.985²⁵ cadastrados em sua totalidade. Acerca da equipe de colaboradores – termo utilizado no site –, a forma de identificação²⁶ é esta:

Apaixonados, sonhadores, utópicos, implicados, sérios, engajados, políglotas e sempre prontos para uma aventura. Brasileiros, portugueses, belgas, franceses, ingleses, italianos, espanhóis, uma americana, dois indianos, duas alemãs, uma japonesa, uma chilena,



argentinos, uma holandesa, um indonésio e duas mexicanas, dois alemães e três colombianos. Superprof é composto por quase 100 colaboradores situados na Embaixada do Intercâmbio de Saberes prontos a transmitir suas paixões em 39 países e 18 línguas (Superprof, 2024. s. p.).

Não existem informações na rede virtual, nem em artigos e publicações científicas, sobre a Embaixada do Intercâmbio de Saberes²⁷, assim como dos-as componentes da equipe de colaboradores-as, o que torna difícil a investigação acerca da pessoalidade e da própria materialidade da corporação. Ao mesmo tempo, todo tipo de contato é feito por e-mail. Não conseguimos verificar um telefone, apenas a delimitação da localização da seguinte forma: “a Superprof tem quase 150 funcionários em Paris para ajudá-lo a transmitir suas paixões em 39 países e 16 idiomas” (Superprof, 2024, s. p.). A descrição histórica do *Superprof* é realizada de forma sintética e linear, apontando informações como o “nascimento da comunidade” (Superprof, 2024, s. p.) em 2013²⁸ na cidade de Biarritz – localizada na costa sudoeste francesa –, a evolução quantitativa de professores cadastrados, e a expansão da atuação em diferentes países – tendo início no Brasil em 2016.

Sobre o aspecto qualitativo dos professores, assim como do “produto-serviço” oferecido, não há dúvidas acerca da pragmaticidade: “nossos alunos asseguram a qualidade dos professores” (Superprof, 2024, s. p.), ressaltando que o “Superprof se baseia na confiança da comunidade” (Superprof, 2024, s. p.). Abaixo de tal explicitação são apresentadas avaliações dos-as discentes-consumidores-as – considerados-as-categorizados-as como comunidade. O mesmo se repete quando observamos os valores estabelecidos em sete princípios. O primeiro é compartilhar os conhecimentos, no qual se discrimina os-as docentes como “professores, coaches, profissionais, tutores, talentos” (Superprof, 2024, s. p.), reiterando-se como “comunidade de professores fantásticos prontos a compartilhar seus conhecimentos e a transmitir as suas paixões” (Superprof, 2024, s. p.).

O segundo princípio situado como valor destaca o estímulo à curiosidade, enfatizando a presença de “mais de 1001 temáticas disponíveis para te dar vontade de aprender e viver novas experiências com professores incríveis” (Superprof, 2024, s. p.), que se coaduna ao terceiro que trata do aprender com confiança em companhia de “perfis verificados, diplomas validados, avaliações dos alunos verificados, disponibilidades garantidas, alunos motivados... Nós propomos a nata do ensino para te ajudar a aprender e ensinar em toda tranquilidade” (Superprof, 2024, s. p.). Os princípios quarto, quinto e sexto se referem à segurança do site acerca dos dados, do pagamento, das tecnologias digitais, e do suporte via e-mail e redes sociais. Por fim, há a exaltação da plataforma por meio do slogan “a felicidade antes de tudo!”, indicando que “Superprof é composto por uma equipe alto astral e multicultural à disposição dos super professores. Você quer mudar o mundo do intercâmbio de saberes? Descubra a nossa história e junte-se a nós!” (Superprof, 2024, s. p.). Seria, por parte do autor, tautológico salientar a superlativização dos-as docentes cadastrados-as no sítio eletrônico, o que por forma propagandística reitera a consolidação discursiva do fetiche.

Os Marcos Legais da empresa indicam que ela é editada por Superprof SAS, com um capital de quatro mil euros, contendo o registro, o endereço, o e-mail para comunicação, e sua atual manutenção pela OVH SAS “com um capital de 10.174.560” euros (Superprof, 2024, s. p.). Em relação ao uso do site existem restrições para pessoas jurídicas, e “qualquer solicitação de aula que não se enquadre nesta condição será removida e o perfil será deletado



sem aviso prévio e sem possibilidade de reembolso do Passe Aluno ou Plano Profissional” (Superprof, 2024, s. p.), incluindo também o mau comportamento contra qualquer membro²⁹.

Avançando na análise do site encontramos uma cartilha para os-a professores-as do *Superprof*, assim como estratégias para melhorar o anúncio. Sobre a primeira destacamos que contém as boas vindas, assim como formas de engajamento para “atender seus alunos da melhor forma e seu profissionalismo se torna a sua principal qualidade” (Superprof, 2024, s. p.), especificado em quatro missões.

Sua 1ª missão: Assim que receber um pedido de aula você responderá o mais rápido possível!

Sua 2ª missão: Quando aceitar um pedido de aula, você se engaja a marcar a primeira aula com o aluno.

Sua 3ª missão: Seus conhecimentos e competências devem estar de acordo com as informações descritas em seu anúncio.

Sua 4ª missão: Teve algum imprevisto? Avise ao aluno o mais rápido possível e cancele a aula marcada (Superprof, 2024, s. p.).

Acerca da segunda podemos afirmar, de acordo com o site analisado, que existem sugestões para o incremento do engajamento de cada profissional, incluindo a foto indicando profissionalismo que, de acordo com o site, amplia em 10 vezes a possibilidade de ser consultado, os campos de apresentação do professor e da metodologia das aulas em, no mínimo, 40 palavras, no qual a apreciação das experiências e competências aumentam a probabilidade de contato com os alunos – assim como a escolha para a prestação de serviço –, a afirmação em relação à reação discriminando a resposta no prazo mais rápido possível, a valorização de experiências antigas como “professor para passar ainda mais segurança aos alunos” (Superprof, 2024, s. p.), incluindo o envio do link pessoal para colegas e ex-alunos destacando a recomendação³⁰ e, por fim, a solicitação de avaliação dos alunos.

Para um Superprof, é muito importante que receba avaliações da parte de seus alunos! Você, assim como seu aluno, pode enviar uma avaliação 7 dias após o pedido de aula ter sido aceito. Para deixar uma avaliação clique no botão “**Avaliar**” em sua caixa de mensagens. Seu aluno poderá fazer o mesmo no perfil dele. Caso necessário, envie uma mensagem a seu aluno lembrando de te avaliar! (Superprof, 2024, s. p. – grifo nosso).

Tais sugestões são para todos-as docentes cadastrados-as de forma gratuita na plataforma; mas também há um tratamento diferenciado aos-as professores-as que optam pelo Plano Profissional, que se refere à uma assinatura permitindo possíveis vantagens aos docentes, como por exemplo maior visibilidade, “segurança para suas aulas, estatísticas para te ajudar a melhorar o seu anúncio: visibilidade da quantidade de visualizações e consultas ao anúncio, uma equipe dedicada a te acompanhar!” (Superprof, 2024, s. p.). O mesmo, quando consultado diretamente pelo autor, tinha o custo de vinte e seis reais por mês, ou o plano anual de duzentos e sessenta e nove da mesma espécie monetária³¹.

As informações sobre as normas e a confiança no site são destacadas de modo que assegure tanto a confidência dos dados, quanto a utilização da plataforma para contato entre alunos-as e docentes, sendo permitida a correlação entre as partes apenas quando a aula for aceita.



Para enviar um pedido de aula os alunos podem escrever uma mensagem. As mensagens enviadas em pedidos de aula não devem conter formas de contatar o aluno fora da plataforma da Superprof, ou seja, número de telefone, link para redes sociais, endereço de email ou postal.

O estabelecimento de contato com qualquer um dos professores selecionados pelo aluno custa R\$ 69/mês ao aluno (Passe Aluno) e esta taxa permite ao aluno enviar pedidos de aula para quantos professores quiser durante o tempo da assinatura. A assinatura é renovada automaticamente e sem fidelização (Superprof, 2024, s. p.).

Para certificar tais informações realizamos o cadastro na plataforma *Superprof* com o intuito de analisar empiricamente o que está exposto no sítio virtual. De fato, o ingresso ocorre de maneira gratuita por meio da categoria novato, sendo possível lecionar diferentes disciplinas, ou até áreas, em no máximo quatro opções, e a primeira aula deve ser realizada de modo gratuito – não há outra opção. O valor da hora-aula é estabelecido pelo-a docente que tem, induzido pela plataforma, uma média do local onde o registro é feito. Acerca das informações, a inserção do diploma é opcional e cada cadastrado-a deve incluir o máximo possível em sua descrição, assim como das aulas e da metodologia de ensino como forma, ao nosso ver, de concreção do fetiche. O plano é oferecido de forma imediata, indicando principalmente a maior visibilidade e engajamento. Em menos de uma hora o perfil foi verificado e colocado “no ar”.

Perfil dos-as professores-as de Geografia cadastrados no *Superprof*: amostragem das cidades de Nova Iguaçu-RJ e Niterói-RJ.

Com o intuito de alçar a amostragem para obtermos elementos empíricos do aplicativo em relação à plataforma tomada como objeto de estudo, escolhemos as cidades de Nova Iguaçu e Niterói – ambas localizadas no estado do Rio de Janeiro. A razão incide tanto nas limitações “geográficas” do pesquisador em relação ao seu deslocamento cotidiano, quanto na possível verificação de similitudes-diferenças em algumas variáveis – socioeconômicas, principalmente – no que tange o corpo docente cadastrado.

A técnica utilizada para a obtenção dos dados e catalogação dos-as professores-as vinculados-as ao sítio eletrônico ocorreu, no primeiro momento, por meio da coleta das informações disponíveis – que foram reveladas anteriormente. Em relação à data, o que pode causar variações quantitativas e qualitativas caso seja realizado o mesmo procedimento, a pesquisa ocorreu nos dias 8 de junho de 2024 – exploração realizada na cidade de Nova Iguaçu (RJ) – e 14 de junho do mesmo ano – busca que transcorreu na cidade de Niterói (RJ) – por meio do acesso direto. Na aba “Buscar”³² utilizamos “Geografia” como categoria disciplinar³³. Após a escolha da cidade e da ciência específica, delimitamos a distância em 15 quilômetros³⁴ sem alterar outras possibilidades como “tipo de aula”, “preço”, “nível”, e “tempo de resposta”. Em Nova Iguaçu encontramos 130 docentes cadastrados, no qual analisamos 65, enquanto em Niterói examinamos 80 no universo de 172. Ao longo do estudo foram consideradas categorias pertinentes à apresentação de cada docente, assim como a inserção das informações tidas como relevantes – se leciona em alguma rede-sistema de ensino, a conclusão ou não de alguma pós-graduação, a experiência na Educação Básica ou no Ensino Superior, o valor do deslocamento, quantidade de alunos, etc. –, assim como o conteúdo obrigatório da plataforma – local da aula, valor da hora-aula, primeira aula grátis e a sua duração, o tempo de resposta, valor do “pacote” para cinco e 10 aulas, etc. Além disso,



tomamos o cuidado para excluir qualquer redundância-repetição de professores-as por meio da identificação prévia. Destacamos inicialmente que não obtivemos qualquer imagem do diploma ou da certificação declarada pelos-as docentes, mas apenas sua menção.

Em Nova Iguaçu, dentro do universo pesquisado – 65 docentes –, encontramos 41 docentes do sexo masculino e 24 do sexo feminino – identificação realizada tanto pelo nome, quanto visualmente, pois não há menção própria –, enquanto em Niterói foram 47 homens e 33 mulheres. Em relação à formação acadêmica na primeira cidade, apenas 39 professores-as declararam que tinham formação superior, 20 estudantes de graduação, 2 estudantes de cursos preparatório para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), e quatro que não colocaram qualquer formação. Já em Niterói, 49 dos-das cadastrados-as informaram a graduação completa, enquanto 16 explicitaram a formação superior em andamento e 15 não mencionaram. Os-as professores-as que se autodeclararam como graduandos em Nova Iguaçu, 16 estão em cursos de Geografia, oito em História, e apenas um-a não mencionou. Já na cidade de Niterói, nove estavam estudando Geografia, dois em cursos de História, e nos cursos superiores de Letras, Relações Internacionais, Arquitetura e Direito identificamos um-a de cada. Já em relação à realização de cursos de pós-graduação, em Nova Iguaçu nove docentes explicitaram a conclusão de cursos Lato Sensu, enquanto oito estavam no mestrado, e seis com o mestrado concluído. Em Niterói nove realizaram alguma especialização, dois estavam no mestrado, sete eram mestres-as, e dois-duas doutores-as.

Tabela 5 - Formação específica dos docentes cadastrados na plataforma Superprof - Nova Iguaçu e Niterói (2024).

Nova Iguaçu		Niterói	
Direito	1	Direito	4
Geografia	27	Geografia	25
História	8	História	8
S.R	3	Teologia	1
-	-	Filosofia	2
-	-	Relações Internacionais	3
-	-	Engenharia de Produção	1
-	-	Arquitetura	1

Fonte: Superprof (2024).

Em relação ao local da aula, a maioria dos-as professores-as indicaram como opção³⁵ o formato on-line – 64 em Nova Iguaçu e 75 em Niterói. Em relação às demais, os-as professores-as apontaram – tanto de forma una, quanto em diferentes modos – lugares públicos como segunda opção – 63 em Nova Iguaçu e 48 em Niterói –, casa do aluno como terceira opção – 59 em Nova Iguaçu e 46 em Niterói –, e o domicílio do-da professor-a em último – 22 em Nova Iguaçu e 19 em Niterói. A distância do deslocamento, assim como o valor para tal, varia de acordo com a disponibilidade de cada docente cadastrado-a.



Tabela 6 - Distância do deslocamento declarado pelos-as docentes cadastrados no Superprof - Nova Iguaçu e Niterói (2024).

Deslocamento (em quilômetros)			
Nova Iguaçu		Niterói	
<i>Deslocamento</i>	<i>Docentes</i>	<i>Deslocamento</i>	<i>Docentes</i>
5	3	7	1
10	17	10	9
20	11	15	6
30	2	20	9
50	1	30	3
SR	14	50	1
-	-	SR	17

Fonte: Superprof (2024).

Tabela 7 – Valor do deslocamento declarado pelas-os docentes cadastrados no Superprof – Nova Iguaçu e Niterói (2024).

Valor do deslocamento (em reais)			
Nova Iguaçu		Niterói	
<i>Valor do deslocamento</i>	<i>Nº de docentes</i>	<i>Valor do deslocamento</i>	<i>Nº de docentes</i>
5	2	5	3
8	2	8	8
9	1	10	7
10	19	15	7
15	2	20	3
30	1	30	3
S.R	38	S.R	17

Fonte: Superprof (2024).

Dentre os professores-as cadastrados-as 29 responderam que lecionam. Quando a pesquisa foi realizada tomando a cidade de Nova Iguaçu como centralidade, 19 docentes declararam trabalhar para os Anos Iniciais do Ensino Fundamental, 14 para os Anos Finais do Ensino Fundamental, 16 para o Ensino Médio, e 11 em cursos preparatórios – de variadas finalidades, como para o ENEM, concursos militares etc. –, sendo nove nos sistemas públicos de ensino e 17 no sistema privado; além disso, três docentes não indicaram tal peculiaridade³⁶. Em relação à Niterói, apenas 20 professores-as responderam ter lecionado, ou ainda em sala de aula, sendo um-a para os Anos Iniciais do Ensino Fundamental, 10 para os Anos Finais do Ensino Fundamental, 10 para Ensino Médio, oito em cursos preparatórios, e dois no Ensino Superior, sendo seis na rede pública e 15 na rede privada.

Acerca do valor há disparidade considerável entre os-as professores-as cadastrados-as, cabendo acrescer que os-as docentes sem formação completa e com aparência jovem, em grande proporção, vendem sua força de trabalho por um valor menor do que os-as formados e pós-graduados-as. Ao mesmo tempo, não há significativa discrepância proporcional entre as duas cidades que tomamos como referência geográfica. Os-as professores-as vinculados à



plataforma também optam tanto pelo valor discriminado como “webcam”, que se refere especificamente ao pagamento pela aula on-line. Na maioria absoluta não houve diferenciação do valor estipulado da hora-aula tanto no formato virtual-remoto, quanto na formulação de pacotes de cinco aulas e dez aulas, sendo que na grande parte dos casos observamos a manutenção do mesmo valor, e em alguns o decréscimo em aproximadamente dez por cento.

Tabela 8 – Valor da hora-aula dos docentes cadastrados na plataforma Superprof – Nova Iguaçu e Niterói (2024).

Valor da hora-aula (em reais)			
Nova Iguaçu		Niterói	
<i>Valor da hora-aula</i>	<i>Docentes</i>	<i>Valor da hora-aula</i>	<i>Docentes</i>
12	1	10	1
15	2	14	1
20	6	15	1
24	1	25	10
25	2	30	8
26	1	35	9
28	1	38	1
30	18	39	1
35	2	40	11
40	16	44	1
41	1	45	8
45	7	50	19
50	2	60	3
60	1	70	2
70	1	80	2
-	-	100	2

Fonte: Superprof (2024).

O tempo de resposta, posto como um dos requisitos obrigatórios de informação que se trata do limite dado por-para cada cadastrado-a à resposta ao requisitante, ficou demarcado majoritariamente no prazo de um dia na pesquisa realizada – abarcando as duas cidades. Em Nova Iguaçu 53 professores-as cadastrados-as declararam no sentido acima discriminado, enquanto um-a em 10 horas, três em duas horas, e seis em uma hora. Já em Niterói, 56 informaram que a resposta tem como prazo 24 horas, 15 horas um-a docente, sete horas um-a docente, quatro horas um-a professor-a, três horas dois-duas docentes, duas horas 10 cadastrados-as, e nove em uma hora. Outra obrigatoriedade se refere à primeira aula grátis, onde todos os novatos sem avaliação e recomendação – tanto em Niterói, quanto em Nova Iguaçu – responderam que a mesma tem a duração de uma hora.



Tabela 9 – Relação dos-das docentes com o tempo da primeira aula gratuita – Nova Iguaçu e Niterói (2024).

Nova Iguaçu		Niterói	
<i>Tempo de aula grátis</i>	<i>Docentes</i>	<i>Tempo de aula grátis</i>	<i>Docentes</i>
1 hora	49	1 hora	74
45 minutos	11	45 minutos	4
30 minutos	5	30 minutos	1
		15 minutos	1

Fonte: Superprof (2024).

De modo geral, grande proporção dos-as professores-as são novatos, sendo 51 em Nova Iguaçu e 65 em Niterói. Ao mesmo tempo, de acordo com o próprio site em relação à visibilidade e engajamento, nota-se as recomendações e avaliações. Em Nova Iguaçu 12 são recomendados por terceiros, enquanto em Niterói este dado alcança o quantitativo de 15 docentes, e na mesma ordem geográfica 22 e 31 docentes foram avaliados-as, contabilizando a presença de apenas um Super-Professor em Niterói.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos coetaneamente um processo de intensificação da precariedade na totalidade societária em todos os campos e aspectos, que tem como origem a ofensiva neoliberal e o padrão desigual e combinado para a materialização das relações sociais de produção impactando a escola tanto em relação ao conteúdo formativo prescrito, as investidas para a privatização endógena sob a ótica hegemônica, e tudo o que envolve – dentro da concepção dualista da escola capitalista – os entes didático-pedagógico-curriculares, quanto nos mecanismos de regulação da gestão dos-dos diferentes sistemas de ensino. No bojo deste fenômeno se toma cada vez mais à docência – fator docente – como elemento variável-central para a garantia da qualidade educacional em tons performático-aferidos pelas avaliações sob à teleologia do ranqueamento e das metas, o que impacta o trabalho docente desde sua formação superior. Reflexo disto se observa, em parte, no fenômeno de *adulti-idosificação* do magistério, como apresentado, e as demais teses acerca do “apagão docente”.

Mas, de modo inexorável, nota-se a ascensão do número de professores-as que buscam diferentes formas para a reprodução social e material seja dentro do magistério, no alongamento dos estudos quando portador-a de algum auxílio-bolsa, ou em outra atividade profissional. Acerca do primeiro, o trabalho na-para a relação ensino-aprendizagem, uma das formas de inserção no mercado de trabalho incorre às mesmas estratégias do labor no capitalismo de plataforma – são 3.197 professores-as de Geografia cadastrados-as no Brasil na plataforma tomada como objeto de estudo.

Isto reflete o cenário de combinado de parca remuneração, expansão da EaD, na confirmação da precariedade material no cotidiano escolar, e no quantitativo de jovens que almejam o magistério como campo profissional. Mas ao mesmo tempo, podemos verificar no cotidiano do Ensino Superior, nas pesquisas sobre o tema como abordado aqui, assim como na ampla gama de jovens cadastrados no site tomado como objeto de estudo, uma relativa massa



de “sobrantes” com elevada escolaridade quando comparada à totalidade da PEA. Esta, como o perfil dos-as trabalhadores-as informais, adentram ao “capitalismo de plataforma” como saída para reprodução social e material, tangenciando de modo profundo as novas formas de regulação do trabalho sob a premissa ideal da liberdade.

Acreditamos que isto confirma um relativo paradoxo em tempos de consolidação do receituário ortodoxo neoliberal ratificado pelas medidas de ajuste fiscal nas diferentes escalas federativas; em outras palavras, estamos diante de um “apagão” com sobrantes ingressando em aplicativos. No caso do *Superprof* o que se observa como ditame é a equivalência ao padrão *zero hour contract* com trabalho gratuito na primeira aula, podendo o-a cadastrado-a ofertar quatro diferentes áreas do conhecimento o que ratifica o padrão *gig economy*. Ao mesmo tempo, o campo estético é fulcral para a correlação entre a oferta-demanda por meio da proposição semiótica fetichizada, assim como sua subsunção por meio da avaliação dos-das discentes – comunidade –, no qual a empresa se exime por meio da confiança *peer-to-peer*, ficando o ônus para o-a professor-a.

Há, neste sentido, um salto para a polivalência em tempos de economia dos bicos, pois não ocorre uma verificação mais profunda da formação de cada docente, sendo grande parte dos-das cadastrados-as estudantes do ensino superior. Em suma, trata-se de uma vinculação efêmera entre requerentes e ofertantes sob uma determinada finalidade angustiada por um fetiche valorativo-competitivo administrado. Tempos difíceis, pessimismo da razão.

NOTAS

1. Entendendo a formação do trabalhador para o ganho de produtividade e, consecutivamente, de competitividade do corpo ao corporativismo passando pelas escalas locais até o global, Drucker (1993, p. 154-160) e Jacques Delors (UNESCO, 2000, p. 93-96) defendem abertamente o aprendizado voltado para prática, incluindo valores, neoliberais – mesmo o categorizando como pós-capitalista –, por meio das competências de modo espontâneo ou formal. Seria, em suma, a adaptação maleável às demandas das novas morfologias do trabalho.
2. “O Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus instrumentos de trabalho (autos) arcam com suas despesas de seguro, manutenção, alimentação etc. Enquanto isso, o “aplicativo”, em verdade, uma corporação global, praticante do trabalho ocasional e intermitente, se apropria do sobretrabalho gerado pelos serviços dos motoristas, sem preocupação em relação aos deveres trabalhistas. A diferença principal em relação ao “contrato de zero hora” é que o uber não pode recusar trabalho. Se assim o fizer, depois de algumas chamadas, estará definitivamente descartado” (Antunes, 2020, p. 9-10).
3. A “plataformização do trabalho, então, envolve a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais – com suas lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas – somada a mudanças que intensificam a flexibilização de relações e contratos de trabalho, bem como ao imperativo de uma racionalidade empreendedora como vias de justificação dos modos de ser e aparecerdo capital” (Grohmann, 2020, p. 100).



4. “As empresas inglesas ampliam a modalidade perversa de trabalho denominada zero hour contact, em que trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no setor de serviços, ficam em disponibilidade integral para o capital, sem nenhuma contrapartida que garanta algum trabalho duradouro. E, por certo, desprovidos de quaisquer direitos, expandindo-se globalmente essa pragmática” (Antunes, 2020, p. 7).
5. 1.687.367 estudantes se matricularam nos cursos de licenciatura no Brasil em 2019, enquanto em 2022 o quantitativo alcançou 1.669.911 (INEP, 2023) – sendo ultrapassada pelos Cursos Superior de Tecnologia no último ano. No mesmo período, as matrículas nos cursos de graduação ascenderam em 900.177 (INEP, 2023).
6. No caso dos cursos de Geografia para a formação de professor, 28% dos alunos evadiram no ano de 2016 (INEP, 2024, s. p.).
7. Dentre 2010 e 2020, somente os cursos de Artes Visuais, Educação Especial, Filosofia, Física, Matemática e Pedagogia apresentaram dados positivos.
8. Em 2016, nesta etapa da Educação Básica, eram aproximadamente 548 mil docentes, enquanto em 2021 o número chegou à aproximadamente 595 mil, impulsionado pela obrigatoriedade a partir de 2009.
9. Em recente pesquisa realizada pela SEMESP (2024), aproximadamente 80% dos professores consideram possível o abandono da profissão no Brasil, e 67,6% se sentem inseguros no trabalho.
10. De acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no término do ano de 2023 aproximadamente 60% da população economicamente ativa estava empregada no setor de serviços (CAGED, 2023).
11. “Na comparação entre os dois períodos de tempo, o declínio econômico fica evidente. Nos últimos quarenta anos, a vitalidade econômica equivaleu a somente 27% do que ocorreu com a expansão da renda nacional de 1945 a 1980” (Pochmann, 2020, p. 35).
12. “Para Gramsci, Estado ampliado significa maior convencimento, mas não elimina a coerção. Seu momento predominantemente consensual ocorre por intermédio da sociedade civil - aparelhos privados de hegemonia. Disseminam-se entidades associativas que formulam, educam e preparam seus integrantes para a defesa de determinadas posições sociais e para uma certa sociabilidade. Sua estreita conexão com o Estado ocorre em duas direções – tais entidades associativas (ou grupos de entidades associativas) facilitam a ocupação de postos (eleitos ou indicados) no Estado e, em sentido inverso, atuam do Estado, da sociedade política, da legislação e da coerção, em direção ao fortalecimento e à consolidação de suas próprias diretrizes. Vê-se, assim, que o Estado está presente dentro e fora do âmbito das instituições diretamente governamentais, ao mesmo tempo em que sua direção é assegurada pelos setores capazes de formular diretrizes, generalizar sua defesa em 'casamatas' na sociedade civil, difundir sua visão de mundo” (Fontes, 2009, p. 4-5).
13. “Dando continuidade ao governo Lula, Dilma Rousseff seguiu as mesmas diretrizes: 1) crescimento econômico baseado na expansão do mercado interno; 2) incentivo à produção de commodities para exportação, beneficiando o capital vinculado ao agronegócio; 3) política financeira que, em última instância, garante o apoio do sistema financeiro; 4) redução de tributos que beneficiam os capitais na indústria automobilística, na construção civil, etc.” (Antunes, 2019, p. 122).



14. Em pesquisa mencionada por Filgueiras e Antunes (2020, p. 71-72) sobre motoristas particulares, o público predominante é masculino em 88%, 69% com faixa etária entre 26 e 45 anos, e escolaridade média e superior completa computada em 90%.
15. “Os processos de dessubjetivação de classe implicam desmontes de coletivos laborais como traço intrínseco das dinâmicas reestruturativas do capital nas últimas décadas. O desmonte de coletivos de trabalho, constituídos por operários e empregados vinculados ao ethos da solidariedade de classe, é o desmonte da memória pública de organização e luta de classe. Os novos coletivos laborais, constituídos por jovens operários e empregados, tendem a destilar o ethos do individualismo que impregna a sociedade civil neoliberal”(Alves, 2011, p. 40).
16. “As plataformas são infraestruturas combinadas de softwares e hardwares, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos digitais” (Gonsales, 2020, p. 125).
17. Estes podem ser categorizados, de acordo com Gonsales (2020), em seis grupos-meios: plataformas clickwork, plataformas de macrotrabalho não presencial, plataformas de controle-organização de trabalhadores locais, plataformas de trabalho qualificado, plataforma de consumo digital, e plataformas de organização dos trabalhadores contratados (Gonsales, 2020, p. 129-131).
18. “A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos, que se convertem em responsabilidades dos/as trabalhadores/as” (Filgueiras; Pinto, 2020, p. 66).
19. “O ‘empreendedorismo’ é exemplar: trata-se, frequentemente, de uma forma oculta de trabalho assalariado apresentada como trabalho autônomo. Essa mistificação encontra uma base social, uma vez que o/a “empreendedor/a” se imagina, por um lado, como “proprietário/a de si mesmo”, enquanto em sua concretude e efetividade, por outro, converte-se em “proletário/a de si próprio” (Filgueira; Antunes, 2020, p. 77).
20. Tal iniciativa-ação se respalda por um receituário que, de acordo com Filgueiras e Antunes (2020, p. 67), acama em 11 princípios. Estes, resumidamente, são: determinação de quem pode trabalhar; delimitação do que será feito; definição do trabalhador que realizará o serviço; delimitação das ações e sua efetuação; determinam o prazo do serviço; estabelecem o valor a ser recebido; determinação da forma de comunicação; pressão constante por assiduidade e cumprimento da demanda; pressão, por meio de incentivos, maior tempo de trabalho; bloqueio como forma de ameaça; e, por fim, a utilização de dispensa sem justificativa (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 66-67).
21. Há o desligamento em razão de divergências factuais da “política” operada pelo aplicativo, o que não nos logra à homogeneidade – cada aplicativo opera com sua singularidade e a finalidade do serviço.
22. “O primeiro ocorre quando a plataforma disponibiliza os mais variados tipos de serviços, possuindo semelhanças com uma agência de colocação de trabalhadores para terceiros” (Abílio, 2020, p. 82), sendo a duração efêmera, o valor estabelecido pelo demandante, não se avalia o usuário, e pode ser rejeitado avaliativamente sem qualquer



- justificativa – invocando até o seu desligamento. O segundo, e último, é a plataforma que oferece apenas um serviço determinado (Abílio, 2020).
23. Filgueiras e Antunes (2020, p. 71) mencionam exemplos assustadores, como por exemplo entregadores cadastrados na UBER. “Há várias evidências de que isso procede de maneira dramática [...] em que o entregador trabalhou sete dias seguidos, ficou on-line por mais de 61 horas e recebeu apenas 212 reais. Em São Paulo, trabalhando 9 horas e 24 minutos por dia, os entregadores ganham 936 reais por mês; se fosse uma jornada legal de 44 horas, eles receberiam 762 reais e 66 centavos por mês” (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 70-71).
 24. <https://www.superprof.com.br/quem-somos.html>
 25. Resultado coletado no dia seis de junho de 2024.
 26. Não foi possível a identificação nominal dos colaboradores no sítio eletrônico, apenas dos fundadores – Wilfried e Yann – e do CEO Wilfried Granier.
 27. Pesquisa realizada no banco de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO), no catálogo de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), e no site Google Scholar.
 28. De acordo com Slee (2017, p. 2), 2013 pode ser considerado o ano no qual a Economia do Compartilhamento começou a ganhar “eco”.
 29. O sítio eletrônico permite reportar os alunos por meio de denúncia, ficando sob responsabilidade da equipe do Superprof.
 30. O incentivo, de acordo com o sítio eletrônico, deve ocorrer por meio do uso do e-mail e das redes sociais.
 31. Além das normas e custos acima citados e destacados ao longo da escrita, o site indica que pode ocorrer cancelamento da aula, sem reembolso, por questões éticas – como realização de tarefas, exames, etc., intuindo o mesmo preceito para a ética docente e discente. O reembolso só é realizado em função da indisponibilidade do-da professor-a após um pedido de aula aceito.
 32. Ver: <<https://www.superprof.com.br/>>. Acesso em 8 de junho de 2024.
 33. O site também opta como finalidade “Geografia Social”.
 34. Tomo como exemplo a cidade de Niterói no link:
<<https://www.superprof.com.br/s/geografia,Niter%C3%B3i—RJ,-22.8858975,-43.1152211,1,919011.html>>. Acesso em 15 de junho de 2024.
 35. É possível optar por todos os meios de modo concomitante.
 36. Cabe destacar que algumas respostas incluíram diferentes etapas da Educação Básica.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ABÍLIO, Ludimila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just in time*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ADRIÃO, Theresa; VENCO, Selma. A corrosão da educação pública no Brasil: privatizações e precariedades. *Utopía y*



praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social, v. 27, n. 96, p. 8, 2022.

ALVES, Giovanni. Crise do capitalismo global, desmedida do valor e as mutações orgânicas da totalidade viva do trabalho-notas críticas sobre o capitalismo do século XXI. Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, n. 239, p. 681-697, 2016.

AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; BRIDI, Maria Aparecida. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. Caderno CRH, v. 35, p. e022021, 2022.

ANDRADE, Rodrigo Coutinho; CORREIA, Luana Ferreira. Considerações sobre o trabalho docente no Brasil: uma breve radiografia e apontamentos presente-futuros. Boletim Paulista de Geografia, v. 1, n. 105, p. 67-92, 2021.

ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. Privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo Coltro. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? Laborare, v. 3, n. 4, p. 6-14, 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm>. Acesso em: 28 de maio de 2024. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CP nº 4, de 29 de maio de 2024. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2581_71-r_cp004-24&category_slug=junho-2024&Itemid=30192>. Acesso em: 29 de maio de 2024. Brasília, DF: MEC, 2024.

CHESNAIS, François. A mundialização do Capital. São Paulo: Xamã, 1996.

COSTA, Igor Andrade da; Souza, José dos Santos. A escola enxuta e flexível do precariado: considerações acerca da liofilização administrativa na rede pública de ensino do estado do Rio de Janeiro. Atos de Pesquisa em Educação, v. 18, p. e10075-e10075, 2023.

DELORS, Jacques (Org). Educação: Um tesouro a descobrir. Brasília, DF: MEC: UNESCO, 2000.

DIEESE. Desafios da Educação Brasileira: comentários sobre os indicadores da publicação. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec217educacao/index.html?page=1>>. Acesso em: 12 de abril de 2024. São Paulo: DIEESE, 2029.

DIEESE. Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos. Salário Mínimo Nominal e Necessário. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em: 12 de abril de 2024. São Paulo: DIEESE, 2024.

DRUCKER, Peter. Sociedade Pós-Capitalista. São Paulo: Pioneira, 1993.

FILGUEIRAS, Vitor; Antunes, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

FREITAS, Helena Costa Lopes de. A (nova) política de formação de professores: a prioridade postergada. Educação & Sociedade, v. 28, p. 1203-1230, 2007.

GAULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2007.

GEMELLI, Catia Eli; CLOSS, Lisiane Quadrado; FRAGA, Aline Mendonça. Multiformidade e pejotização:(re) configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), v. 26, p. 409-438, 2020.

GOLDENBERG, M. A arte de pesquisar. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

GRAMSCI, Antonio. Cadernos do cárcere (Vol. 4): Temas de cultura. Ação católica. Americanismo e Fordismo. São Paulo: Civilização brasileira, 2023.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

IBGE. Programa Nacional por Amostra de Domicílios. Disponível em:



<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostr-a-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=39202&t=resultados>>. Acesso em: 21 de maio de 2024. Brasília, DF: IBGE, 2023.

INEP. Censo Escolar da Educação Básica. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar>>. Acesso em: 12 de maio de 2024. Brasília, DF. INEP, 2024.

Laval, Christian. A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público. São Paulo: Boitempo, 2019.

MATTOS, Valéria de Bettio; BIANCHETTI, Lucidio. Educação continuada: solução para o desemprego?. Educação & Sociedade, v. 32, p. 1167-1184, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

NEVES, Lucia Maria Wanderley. Educação e Política no Brasil de Hoje. São Paulo: Cortez, 1994.

NOSSELLA, Paolo. A escola de Gramsci. Cortez Editora, 2018.

OCDE. Education at a Glance 2023. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2023_e13bef63-en>. Acesso em: 13 de abril de 2024. OCDE: Paris, 2023.

POCHMANN, Marcio. Os Trabalhadores na regressão neo-liberal. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (Orgs.). A desvastação do trabalho: a classe do labor na pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

PORTELLI, Hugues. Gramsci e o Bloco Histórico. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1977.

SANTOS, Milton. Por uma outra globalização – do pensamento único à consciência universal. São Paulo: Rio de Janeiro: Editora Record, 2000.

SEMESP. Risco de apagão de professores no Brasil. Disponível em: <<http://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2022/09/pesquisa-semesp-1.pdf>>. Acesso em: 11 de abril de 2024. SP: SEMESP, 2022.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Cortez, 2017.

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

SUPERPROF. © 2024 Superprof, aprenda com os melhores! Disponível em: <<https://www.superprof.com.br/>>. Acesso em: 07 de junho de 2024.