



BBR. Brazilian Business Review

ISSN: 1807-734X

Fucape Business School

Gemelli, Catia Eli; Closs, Lisiane
Precariousness of Higher Education Teaching Work in Brazilian Private HEIs
BBR. Brazilian Business Review, vol. 20, núm. 3, 2023, Maio-Junho, pp. 339-361
Fucape Business School

DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2023.20.3.6.en>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=123075340006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

ARTIGO

Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior em IES Privadas Brasileiras

Catia Eli Gemelli¹catia.gemelli@osorio.ifrs.edu.br |  0000-0002-7163-0494Lisiane Closs²lisiane.closs@ufrgs.br |  0000-0003-1971-9341

RESUMO

O propósito deste estudo é analisar, através da Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado (EPTDESP), o trabalho docente em instituições de ensino superior (IES) privadas brasileiras, com enfoque em sua precarização. Na pesquisa exploratória, de natureza quantitativa do tipo *survey*, foram analisadas 607 respostas de docentes de IES privadas das regiões Sul e Sudeste. As avaliações incluíram estatísticas descritivas, análises de correlações e testes de hipótese. Os resultados corroboram discussões recentes que evidenciam o intenso processo de precarização sofrido pelos(as) docentes de IES privadas no Brasil. Pelos testes de hipóteses, confirmou-se que o tipo de vínculo de trabalho afeta significativamente a percepção do grau de precarização do trabalho docente nessas IES e que o grau de precarização afeta significativamente o interesse do(a) docente em ingressar na carreira docente em IES pública.

PALAVRAS-CHAVES

Trabalho Docente, Ensino Superior Privado, Precarização do Trabalho Docente.

¹Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Osório – Administração, Osório, RS, Brazil

²Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brazil

Recebido: 04/08/2021.

Revisado: 04/04/2022.

Aceito: 28/04/2022.

Publicado Online em: 22/12/2022.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2023.20.3.6.pt>



1. INTRODUÇÃO

As condições que regem o trabalho docente em instituições de ensino superior (IES) passam por transformações nos diferentes tempos e espaços histórico-sociais, sendo um campo complexo e diverso, atravessado por reformas políticas, educacionais e trabalhistas, ocorridas, no Brasil, nas últimas décadas (Gemelli et al., 2020; Martins & Honório, 2014; Gemelli & Closs, 2022). Sua compreensão insere-se em um sistema capitalista que educa e cria para si os indivíduos de que necessita para manter sua gênese e permanecer, por meios pacíficos, como a ordem econômica vigente em suas diferentes configurações históricas, alicerçando-se na adesão massiva e voluntária (Weber, 1930).

As justificações para o engajamento no sistema capitalista ancoram-se em um conjunto de crenças que sustentam e legitimam a adoção dos preceitos de acumulação do capital (Boltanski & Chiapello, 2009). Trata-se de um sistema de organização do poder, uma ideologia – gerencialista – cujo discurso legitima o lucro como finalidade (Gaulejac, 2007). Justificada pelo capitalismo contemporâneo, a ideologia gerencialista expandiu-se para além das prescrições empresariais, contribuindo para que outras esferas da vida passassem a ser produzidas segundo os moldes definidos pela gestão (Arruda et al., 2020; Gemelli, 2020).

No campo educacional, tanto a educação superior pública quanto a privada vêm sendo redefinidas, desde a década de 1990, no contexto de expansão, em escala global, das políticas de cunho neoliberal, sob forte influência da perspectiva privado-mercantil (Bielschowsky, 2020; Gemelli & Cerdeira, 2020; Ferreira et al., 2018; Maués & Souza, 2016; Sguissardi, 2009; Tambe et al., 2019). Observam-se o fortalecimento do ideário empresarial no cerne das políticas públicas educacionais e a naturalização da adoção de seus discursos e práticas no ambiente educacional (Motta & Andrade, 2020), em um movimento de empresariamento e mercantilização da educação.

No que concerne às relações de trabalho, a acentuada competição por empregos, o enfraquecimento da proteção do Estado e a revolução tecnológica, dentre outras manifestações do capital, refletiram-se no crescimento do trabalho desregulamentado, instável e precarizado (Antunes, 2018; Concolato et al., 2017). Em consonância com um discurso neoliberal que redireciona a ação do Estado, colocando-o como guardião do mercado concorrencial (Dardot & Laval, 2016), um conjunto de alterações legislativas de desconstrução de direitos trabalhistas vem sendo discutido e aprovado no Brasil, com destaque para a reforma trabalhista, sob a Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 13.429/2017 (Krein & Colombi, 2019).

Há condições que diferem o trabalho docente de ensino superior privado em relação à docência em IES públicas, com destaque para o regime de estabilidade do qual gozam docentes de IES públicas, enquanto, nas IES privadas, prevalece o regime de contratação como horista (Inep, 2020). Tais condições tornam o trabalho docente em IES privadas ainda mais exposto às fragilizações das relações de trabalho e às consequências do processo de empresariamento e mercantilização da educação brasileira (Bielschowsky, 2020; Gemelli & Cerdeira, 2020).

A fragilização de relações de trabalho e a intensificação das atividades, as quais aumentaram a precarização do trabalho docente em IES privadas, têm sido evidenciadas por diversos estudos nacionais (Ferreira et al., 2018; Gemelli et al., 2020; Guimarães & Chaves, 2015; Ivo & Hypolito, 2015; Martins & Honório, 2014; Locatelli, 2017) e internacionais (Antunes, 2017; Cerdeira & Cabrito, 2020; Jessop, 2018; Saunders & Blanco Ramirez, 2017; Tambe et al., 2019; Walker, 2020; Wilcox, 2021). Contudo, apesar de sua relevância, há carência de pesquisas que analisem quantitativamente o processo de precarização do trabalho, especialmente no contexto brasileiro de IES privadas (Gemelli et al., 2020; Locatelli, 2017).

O presente artigo objetiva analisar, através de uma pesquisa do tipo *survey*, o trabalho de docentes que atuam em instituições de ensino superior (IES) privadas, das regiões Sul e Sudeste brasileiras, com enfoque no processo de precarização laboral. Pretende-se oferecer contribuições teórico-empíricas ao campo de estudos sobre relações de trabalho e docência superior no contexto brasileiro, bem como fornecer subsídios para análise, reflexão e planejamento de ações de legisladores(as), sindicatos e instituições de ensino que visem contemplar as preocupações com os impactos do avanço da perspectiva privado-mercantil sobre o trabalho docente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Adventos como a ampliação da oferta de vagas na educação superior, a expansão do setor privado na esfera educacional e o enfraquecimento dos vínculos trabalhistas acarretaram diferentes consequências para a docência superior (Bechi, 2017; Costa et al., 2021). Dentre elas, evidencia-se um cotidiano de trabalho intenso, complexo, exposto a critérios de eficiência e eficácia ajustados aos interesses do mercado, bem como a potencialização da produtividade do(a) trabalhador(a) docente, que teve ampliadas as exigências sobre si mesmo(a) (Ferreira et al., 2018).

Considerar as formas de organização administrativas e acadêmicas do ensino superior brasileiro é de extrema importância para a compreensão da dinâmica das relações de trabalho docente (Locatelli, 2017), uma vez que ele é afetado por dupla complexidade. Simultaneamente, sofre o alastramento da racionalidade neoliberal, que altera o sentido social da educação e a aproxima da noção de prestação de serviços, e a precarização das relações trabalhistas provocada pela crise do capitalismo e por reformas político-econômicas (Gemelli et al., 2020).

Em 1980, conforme dados do INEP (2020), o Brasil possuía 200 IES públicas e 682 IES privadas. No ano de 2019, o país passou a contar com 302 IES públicas e 2306 privadas. Esses indicativos demonstram que, nos últimos quarenta anos, as IES públicas tiveram crescimento de 51% e as privadas, superior a 238%. Além disso, o ensino superior privado brasileiro sofreu mudanças recentes, as quais refletem a expansão do movimento mercantil, com destaque para a proliferação de conglomerados educacionais. Segundo Bielschowsky (2020), uma forma especial de oligopólio foi implantada no ensino superior privado brasileiro, caracterizada pela alta concentração do mercado em poucos grupos empresariais. Conforme o mesmo autor, em 2018, dez grupos empresariais eram responsáveis por cerca de 50% das matrículas nacionais, captando aproximadamente 60% dos novos ingressos nesse segmento educacional.

Outra característica da educação superior brasileira, segundo o censo da educação superior (Inep, 2020), é o expressivo crescimento de cursos na modalidade de Educação a Distância (EAD) a qual, entre 2018 e 2019, teve variação positiva de 15,9%, enquanto os cursos presenciais tiveram decréscimo de 1,5%. A participação percentual de ingressantes em cursos de graduação EAD, em 2009, era de 16,1% em relação ao total de matrículas no ensino superior, crescendo para 43,8%, em 2019. Diversos(as) autores(as) (Benini et al., 2020; Costa, 2016; Veloso & Mil, 2018) consideram que a ampliação vertiginosa da oferta de cursos EAD é uma expressão do processo de mercantilização do ensino superior, a qual acarreta maior precarização do trabalho docente. Nessa modalidade, o número de discentes atendidos(as) por cada docente tende a ser maior, ampliando a tarefa do(a) professor(a) e rompendo o princípio da relação interpessoal característica do magistério (Costa, 2016).

O avanço da racionalidade mercadológica para o campo educacional brasileiro e sua imposição de novas exigências às IES resultaram em novos desafios para o trabalho docente. Nesse novo cenário, a docência apresenta-se como uma profissão cada vez mais complexa, exigente e exercida em condições adversas, ao mesmo tempo em que vem sentindo a diminuição de sua profissionalidade

(Monteiro, 2015). Ao analisar anúncios de grandes grupos educacionais – tanto de vagas para trabalho docente, quanto de cursos de formação para a docência –, Melo e Cavalcante (2019) observaram um discurso de desqualificação da docência como profissão, tratando-a como atividade complementar a outras profissões.

Outrossim, percebe-se a intensificação cada vez maior das atividades laborais docentes, impactadas também pelo produtivismo acadêmico exacerbado (Maués & Souza, 2016). Tal intensificação do trabalho diz respeito à quantidade de energia física, intelectual e emocional despendida pelo(a) docente na efetividade de seu trabalho (Guimarães & Chaves, 2015). Para além disso, há a degradação das condições de trabalho indispensáveis para que o(a) docente cumpra seu papel no processo de aprendizagem dos(as) discentes, bem como atenda a suas necessidades de desenvolvimento profissional (Moura et al., 2019). Essas condições referem-se à disponibilização de recursos os quais possibilitem que o trabalho seja materializado efetivamente, envolvendo a infraestrutura da instituição, os materiais disponíveis e os serviços de apoio.

A subsequente fragilização das relações de trabalho docente vivenciada no Brasil, nos últimos anos, ilustra um cenário em que o trabalho em tempo integral vem sendo substituído por contratos laborais flexibilizados (Gemelli & Cerdeira, 2020). Essa fragilização torna-se ainda mais evidente nos contratos de trabalho intermitentes, tais como o de trabalhador(a) horista; no trabalho autônomo – com recebimento por Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA) –; na prestação de serviços como pessoa jurídica (Gemelli et al., 2020). Irigaray et al. (2019), Locatelli (2017), Gemelli et al. (2020) e Nogueira e Oliveira (2015) sugerem que o enfraquecimento dos vínculos trabalhistas e a coexistência de múltiplos vínculos laborais afetam o trabalho docente, sobretudo em relação à insegurança financeira, à dificuldade de planejamento da carreira e ao enfraquecimento dos vínculos com discentes e pares.

Nos casos de docentes horistas, o valor obtido por esse trabalho é, frequentemente, insuficiente para sua sobrevivência, obrigando à ampliação dos turnos de trabalho ou mesmo à docência em mais de uma instituição (Nogueira & Oliveira, 2015). Ademais, a reforma trabalhista acentuou a contratação de docentes como trabalhadores(as) autônomos(as) ou por meio da constituição de pessoa jurídica (Gemelli et al., 2020). Decorrente da ausência de um vínculo formal, docentes vivenciam a perda de elementos importantes para sua realização profissional, como segurança e autonomia (Irigaray et al., 2019). Assim, propõe-se a primeira hipótese (Figura 1) do presente estudo:

- **H1:** o tipo de vínculo/contrato de trabalho afeta significativamente a percepção do grau de precarização do trabalho docente de ensino superior privado.

Observa-se que o crescimento da relação do número de discentes por docente tem sido mais acentuado nos centros universitários e nas faculdades geridos pelo setor privado (Locatelli, 2017). De acordo com o INEP (2020), 83,82% das IES privadas brasileiras são credenciadas no Ministério da Educação (MEC) como faculdades; 12,27%, como centros universitários; apenas 3,9%, como universidades. O principal diferencial na organização dessas instituições é a indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas universidades. Considerando-se isso, formulou-se a segunda hipótese.

- **H2:** a caracterização das IES de atuação dos(as) docentes, conforme seu credenciamento no MEC (faculdades, centros universitários ou universidades), afeta significativamente a percepção do grau de precarização do trabalho docente de ensino superior privado.

Dadas as recentes reconfigurações do trabalho docente em IES privadas, segundo Gemelli et al. (2020), docentes que não intentavam ingressar na carreira em IES públicas passaram a considerar a possibilidade de prestar concurso público. Conforme as mesmas autoras, a insegurança financeira, a incerteza quanto à permanência nas IES e a dificuldade de planejamento da carreira foram os principais fatores que impeliram à migração para a carreira pública elencados pelos(as) entrevistados(as). Assente no exposto, propõe-se a terceira hipótese do estudo.

- **H3:** a percepção do grau de precarização do trabalho docente em IES privadas afeta significativamente o interesse do(a) docente em ingressar na carreira docente em IES pública.

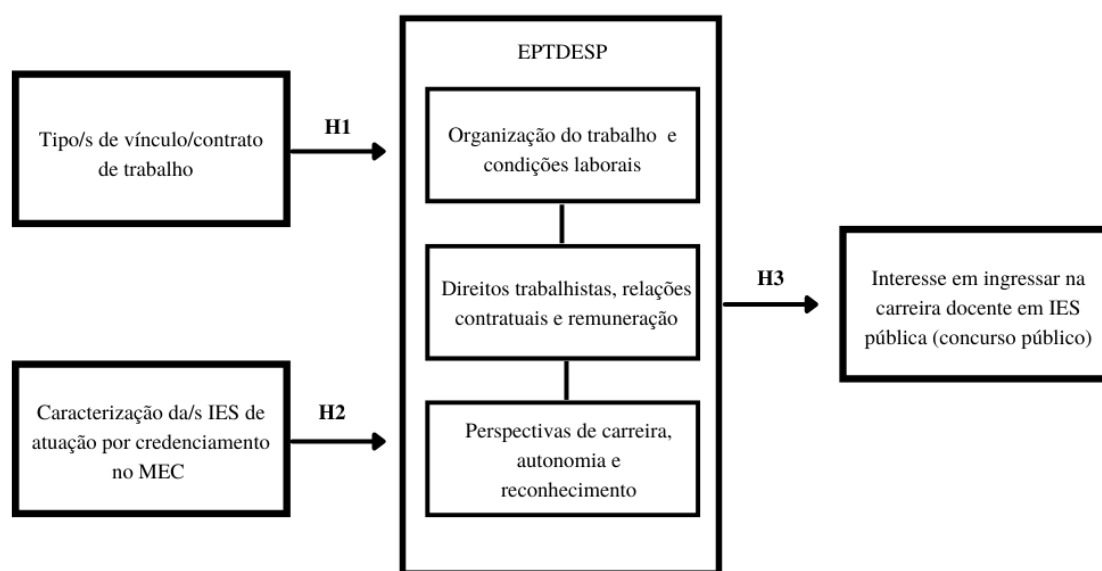


Figura 1. Modelo teórico hipotético

Fonte: Elaborado pelas autoras.

3. METODOLOGIA

O presente estudo objetiva analisar o trabalho docente de ensino superior privado, em IES brasileiras, com enfoque em seu processo de precarização. O atual artigo apresenta e discute os resultados da última fase de um projeto de pesquisa, iniciado em 2020, com o intuito de desenvolver e aplicar um instrumento de mensuração e análise da precarização do trabalho docente no ensino superior privado brasileiro. Nas duas fases anteriores, procedeu-se: 1) à realização de revisão sistemática da produção acadêmica de artigos científicos indexados na base de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) sobre trabalho docente no ensino superior, publicada no Brasil, na última década (2010-2019); 2) à proposição e à validação de instrumento de pesquisa capaz de mensurar a precarização do trabalho docente no ensino superior privado no Brasil. A revisão sistemática fundamentou a proposição da Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado (EPTDESP), testada e validada por análise fatorial e apresentada na Figura 2.

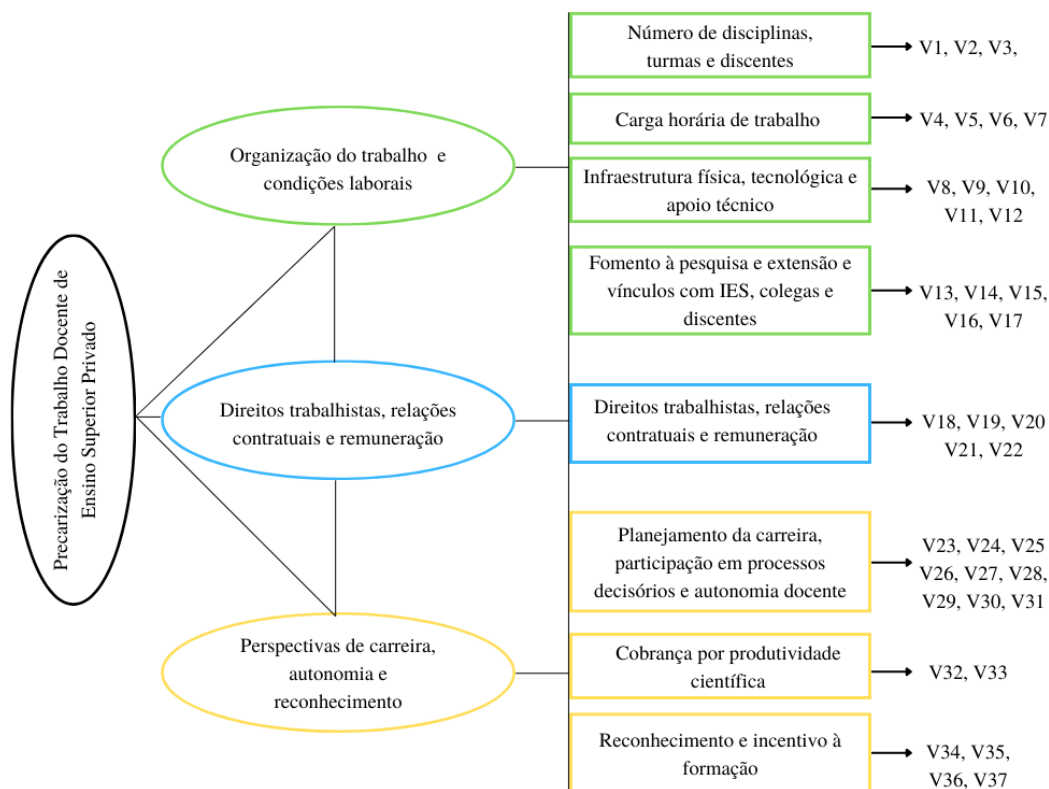


Figura 2. Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado

Fonte: Gemelli (2021)

A Tabela 1 apresenta as assertivas que integram a EPTDESP.

Tabela 1

Assertivas da Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado

V1	Considero que o número de disciplinas que leciono é adequado para a realização do trabalho de forma satisfatória.
V2	Considero que o número de turmas em que leciono é adequado para a realização do trabalho de forma satisfatória.
V3	Considero que o número de discentes por turma é adequado para a realização do trabalho de forma satisfatória.
V4	Considero que a carga horária de trabalho contratada pela(s) IES é suficiente para a realização de todas as atividades exigidas.
V5	Considero que as atividades pedagógicas extraclasse – por exemplo, correções de atividades, preparação das aulas etc. – que realizo são condizentes com minha carga horária de trabalho formalizada pela(s) IES.
V6	Considero que as atividades administrativas extraclasse – por exemplo, participação em reuniões, preenchimento de documentos etc. – que realizo são condizentes com minha carga horária de trabalho formalizada pela(s) IES.
V7	Possuo as condições para organizar e realizar minhas atividades de trabalho docente, sem prejudicar meus horários destinados para descanso e lazer – finais de semana, feriados, férias etc.
V8	A(s) IES oferece(m) todos os equipamentos – por exemplo, notebook, projetor, impressões etc. – de que necessito para a realização das minhas atividades docentes.
V9	A(s) IES oferece(m) toda tecnologia – por exemplo, sistemas, internet etc. – de que necessito para a realização das minhas atividades docentes.

Tabela 1

Cont.

V10	Considero que as salas de aula disponibilizadas pela(s) IES são adequadas para a realização das minhas atividades docentes.
V11	Considero que o(s) laboratório(s) disponibilizado(s) pela(s) IES são adequados para a realização das aulas.
V12	A(s) IES oferece(m) o apoio técnico – montagem de equipamentos, soluções de problemas etc. – necessário para a realização das minhas atividades docentes.
V13	A(s) IES fomenta(m) a realização de projetos e ações de pesquisa – por exemplo, oferecendo investimento, apoio, disponibilidade de horário, estrutura e/ou materiais.
V14	A(s) IES fomenta(m) a realização de projetos e ações de extensão – por exemplo, oferecendo investimento, apoio, disponibilidade de horário, estrutura e/ou materiais.
V15	As condições de trabalho – número de turmas e discentes, carga horária na IES, atividades de pesquisa e extensão etc. – permitem que eu desenvolva vínculos com os(as) discentes.
V16	As condições de trabalho – número de turmas e discentes, carga horária na IES, atividades de pesquisa e extensão etc. – permitem que eu desenvolva vínculos com a(s) IES.
V17	As condições de trabalho – número de turmas e discentes, carga horária na IES, atividades de pesquisa e extensão etc. – permitem que eu desenvolva vínculos com colegas de trabalho.
V18	A(s) IES cumpre(m) os termos contratuais do meu vínculo trabalhista, não ocorrendo incongruências entre as atividades, horários e remuneração combinados e cumpridos.
V19	Recebo todos os direitos trabalhistas devidos conforme meu vínculo de trabalho com a(s) IES.
V20	Considero que minha remuneração é condizente com o trabalho que realizo.
V21	Recebo minha remuneração por parte da(s) IES no prazo estabelecido, sem atrasos no pagamento.
V22	Recebo minha remuneração no valor acordado com a(s) IES, sem alterações indevidas.
V23	Sinto-me seguro(a) quanto à minha permanência como docente na(s) IES.
V24	Sinto-me seguro(a) em traçar planos de vida futuros que dependam da minha carreira docente.
V25	Participo das discussões sobre a construção e alteração dos Projetos Pedagógicos dos cursos, especialmente no que se refere às ementas das disciplinas que leciono.
V26	Possuo liberdade para me comunicar com os níveis hierárquicos mais altos da(s) IES.
V27	Possuo autonomia na escolha das estratégias de ensino-aprendizagem que utilizo em minhas aulas.
V28	Possuo autonomia para estabelecer os critérios de avaliação, aprovação e reprovação de discentes nas minhas disciplinas, desde que respeitados os regimentos institucionais.
V29	Considero que os instrumentos de avaliação institucional contribuem para o desenvolvimento do meu trabalho como docente.
V30	Possuo autonomia na escolha dos conteúdos a serem abordados em sala de aula, desde que respeitado o Projeto Pedagógico do Curso.
V31	Não me sinto pressionado(a) a realizar aulas atrativas para reter e/ou atrair novos(as) discentes.
V32	Minha permanência na carreira docente independe da publicação de artigos científicos.
V33	Minha ascensão na carreira docente independe da publicação de artigos científicos.
V34	Sinto que meu trabalho como docente é reconhecido pela(s) IES em que atuo.
V35	Sinto que meu trabalho como docente é reconhecido por alunos e alunas das IES em que atuo.
V36	Sinto que meu trabalho como docente é reconhecido pela sociedade.
V37	Recebo incentivo institucional – por exemplo, liberação de horário, oferecimento de cursos etc. – para minha formação/desenvolvimento como docente.

Fonte: Gemelli (2021).

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa correlacional por meio do método de levantamento *survey* (Cozby, 2003). O instrumento de coleta de dados foi composto pela EPTDESP, bem como por questões demográficas e de investigação sobre aspectos do exercício da profissão docente. A coleta foi conduzida na modalidade *on-line*, no mês de abril de 2021, com a utilização do aplicativo Google Forms. A divulgação ocorreu por diversos canais, dentre eles: grupos de pesquisa e de docentes no WhatsApp®, Facebook® e LinkedIn®; contato com todas as unidades do Sindicato dos Professores do Ensino Privado (SINPRO) presentes nas regiões Sul e Sudeste; grupos de *e-mail* de IES privadas.

Foram coletadas 654 respostas que passaram pela etapa de limpeza dos dados. Excluindo-se duplicações e respostas omissas, restaram 607 respostas. A amostra obtida classifica-se como probabilística de universo infinito, com confiabilidade de 95% (Mattar, 1999). O *software* estatístico utilizado nas análises foi o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23.

Foram conduzidas análises estatísticas descritivas para a caracterização dos(as) docentes participantes da pesquisa. Avaliaram-se possíveis correlações entre as variáveis sociodemográficas – sexo, idade, cor/etnia, formação, estado de residência – e as variáveis de aspectos do exercício da profissão docente, utilizando-se correlações bivariadas.

As análises da EPTDESP foram iniciadas pelo cálculo das médias e desvio-padrão, estabelecendo-se intervalo de confiança de 95%. O teste de confiabilidade – alfa de Cronbach – foi realizado para atestar a confiabilidade interna da escala e o teste de Kolmogorov-Smirnov, para verificar a distribuição da amostra. Para o teste de hipóteses, utilizaram-se a análise de variância (ANOVA) para o teste de significância estatística de diferença entre grupos, entre as variáveis selecionadas – tipo de vínculo/contrato de trabalho, caracterização da/s IES de atuação dos(as) docentes por credenciamento no MEC – e as dimensões da EPTDESP e a regressão múltipla para a análise de relação entre as dimensões de EPTDESP e o interesse em ingressar na carreira docente em IES pública (Hair et al., 2009). Em caso de confirmação da hipótese – rejeição da hipótese nula – aplicaram-se testes *post-hoc* de comparações múltiplas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicia-se a apresentação dos resultados pelas análises descritivas para caracterização dos(as) respondentes da pesquisa. A Tabela 2 apresenta os dados demográfico dos(as) participantes no que se refere a sexo, idade, cor/etnia, formação e estado de residência.

Observa-se que a participação de respondentes do sexo feminino foi maior, representando 54,9% da amostra. A média de idade dos(as) respondentes foi de 42,6 anos; a mediana, 42 anos; a idade mínima, 24 anos; a idade máxima, 74 anos. Predominaram respondentes autodeclarados(as) brancos(as) (81,2%). Quanto à formação, apenas 11,8% não possuíam grau de mestrado ou doutorado. Dos(as) respondentes, 45,5% eram da região Sul e 54,5% da região Sudeste. Ressalta-se que 119 diferentes cidades foram citadas pelos(as) respondentes como locais de residência.

A Tabela 3 apresenta os dados das questões envolvendo aspectos do exercício da profissão docente. Como grandes áreas do CNPQ de atuação dos(as) respondentes, sobressaíram as de Ciências Sociais Aplicadas (41,8%), Ciências da Saúde (20,1%) e Ciências Humanas (18,8%). A média do tempo de experiência na profissão foi de 9,8 anos, com mediana de 8 anos, mínimo de 1 ano e máximo de 51 anos. A média da renda bruta oriunda da atividade docente foi de R\$ 4.971,75, com mediana de R\$ 4.000,00, mínimo de R\$ 250,00 e máximo de R\$ 25.000,00. A maioria (52,5%) dos(as) docentes atuava sempre e/ou frequentemente em outras atividades remuneradas além da docência.

Tabela 2*Dados demográficos dos(as) participantes da pesquisa*

Variáveis	Categorias	Porcentagem
Sexo	Feminino	54,9%
	Masculino	45,1%
Idade	≤ 30 anos	10,2%
	31 – 40 anos	35,4%
	41 – 50 anos	30,8%
	51 – 60 anos	18,1%
	≥ 60 anos	5,4%
Cor/Etnia	Preto(a)	3%
	Branco(a)	81,2%
	Pardo(a)	14,3%
	Amarelo(a)	1,3%
	Indígena(a)	0,2%
Formação	Graduação	0,3%
	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	11,5%
	Mestrado	49,4%
	Doutorado	38,7%
Estado de residência	Rio Grande do Sul	28,2%
	Santa Catarina	5,1%
	Paraná	12,2%
	São Paulo	22,7%
	Minas Gerais	9,9%
	Rio de Janeiro	14,8%
	Espírito Santo	7,1%

Fonte: Elaboração própria, a partir das análises no SPSS.

Como principal vínculo/contrato de trabalho, evidenciou-se o de celetista horista (47,1%) e, em seguida, o de celetista mensalista tempo parcial (20,1%). Entre os outros vínculos/contratos de trabalho, revelaram-se contratação como pessoa jurídica (PJ), trabalho autônomo remunerado por RPA e, até mesmo, trabalho autônomo sem registro. Apenas 18,3% possuíam vínculo de trabalho como docente de tempo integral. A docência em cursos de pós-graduação *lato sensu* mostrou-se frequente ou constante para 38,1%. A docência na pós-graduação *stricto sensu* mostrou-se frequente ou constante para apenas 10,5%.

Quanto à modalidade em que os(as) docentes respondentes lecionavam, verificou-se o seguinte ordenamento percentual: presencial (57,5%); EAD (10,3%); presencial e EAD (9,6%); semipresencial (7,6); presencial e semipresencial (6,8%); presencial, semipresencial e EAD (6,0); semipresencial e EAD (2,2%). Portanto, a maioria dos(as) respondentes da pesquisa exerciam a docência no ensino superior presencial. Ressalta-se que o questionário orientava para que fosse considerada a modalidade do curso no período anterior à COVID-19, ou seja, no caso de cursos presenciais em ensino remoto emergencial devido à COVID, a modalidade a ser assinalada era a presencial.

Tabela 3*Caracterização de participantes em relação à docência*

Variáveis	Categorias	Porcentagem
Áreas do CNPQ	Ciências Exatas e da Terra	6,1%
	Ciências Biológicas	2,7%
	Engenharias	6,9%
	Ciências da Saúde	20,1%
	Ciências Agrárias	1,6%
	Ciências Sociais Aplicadas	41,8%
	Ciências Humanas	18,8%
	Linguística, Letras e Artes	2%
Tempo de experiência docente	≤ 5 anos	32,8%
	6 – 10 anos	27,7%
	11 – 15 anos	15,7%
	16 – 20 anos	12,5%
	21 – 30 anos	8,1%
	31 – 40 anos	2,6%
	≥ 41 anos	0,5%
Renda bruta oriunda da atividade docente	Menos de meio salário-mínimo	1,3%
	De meio até menos de 1	5,8%
	Entre 1 e menos de 3	32,5%
	Entre 3 e menos de 5	24,5%
	Entre 5 e menos de 7	12,5%
	Entre 7 e menos de 9	7,1%
	Entre 9 e menos de 11	9,2%
	Entre 11 e menos de 13	2,8%
	Entre 13 e menos de 15	2,0%
Atua em outra atividade remunerada além da docência	Mais de 15 salários	2,3%
	Nunca	19,8%
	Raramente	27,7%
	Frequentemente	18%
	Sempre	34,5%
Vínculos/contratos de trabalho	Celetista mensalista tempo integral	18,3%
	Celetista mensalista tempo parcial	20,1%
	Celetista horista	47,1%
	Celetista tempo parcial + outro vínculo/contrato	2,8%
	Outros vínculos/contratos	11,7%
Caracterização da/s IES de atuação por credenciamento no Ministério da Educação (MEC)	Universidade	37,6%
	Centro Universitário	28,8%
	Faculdade	22,6%
	Dois ou mais IES de diferentes credenciamentos	11%

Tabela 3
Cont.

Variáveis	Categorias	Porcentagem
Leciona em pós-graduação <i>lato sensu</i>	Nunca	26,2%
	Raramente	35,7%
	Frequentemente	24,1%
	Sempre	14%
Leciona em pós-graduação <i>stricto sensu</i>	Nunca	82,7%
	Raramente	6,8%
	Frequentemente	2,6%
	Sempre	7,9%
Interesse em ingressar na carreira docente em IES pública por concurso público	Sim	47,9%
	Talvez	30%
	Não	22,1%

Fonte: Elaborada a partir das análises no SPSS.

Destaca-se que 22,1% dos(as) respondentes já lecionaram por contrato temporário em IES públicas como docentes substitutos(as) (Lei nº 8.745/93). Ademais, 47,9% desejavam ingressar na carreira de docentes de IES públicas por concurso público.

4.1. CORRELAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA COM ASPECTOS DA PROFISSÃO DOCENTE

Aplicaram-se testes de análise bivariada para verificar a correlação entre as variáveis sociodemográficas – sexo, idade, cor/etnia, formação e estado de residência – e as variáveis de aspectos do exercício da profissão docente. Obtiveram-se resultados significativos ($p < 0,05$) nas correlações a seguir explicitadas.

A variável sexo indicou correlação com as áreas do CNPQ dos(as) docentes respondentes. Verificou-se frequência significativamente maior de mulheres em Ciências da Saúde, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Humanas e de homens em Ciências Exatas e da Terra e em Engenharias. A variável sexo também apresentou correlação com a atuação em outra atividade profissional além da docência, sendo superior à das mulheres a frequência de docentes homens que exercem outra atividade sempre ou frequentemente.

Estudos nacionais (Balsamo & Paniz, 2021; Sousa, 2021) e internacionais (Broadley, 2015; Leaper & Starr, 2019) discutem a sub-representação das mulheres nos campos de ciência, tecnologia, engenharia e matemática – *science, technology, engineering, and mathematics* (STEM) – e nas ciências agrárias. Salienta-se que, para além da capacidade de agência individual, os contextos – marcados por condições sociais, econômicas, políticas e culturais – delimitam e direcionam as oportunidades e as escolhas pessoais de carreira (Fraga et al., 2019). Por conseguinte, seria simplista analisar essa desigualdade de gênero apenas como uma consequência de escolhas educacionais e ocupacionais (Broadley, 2015). Fatores como segregação ocupacional por sexo, assédio sexual e seleções excludentes afastam mulheres da formação e da docência em áreas historicamente dominadas por homens, como é o caso das Ciências Exatas e da Terra e das Engenharias (Balsamo & Paniz, 2021; Fraga et al., 2019; Leaper & Starr, 2019).

A variável formação apresentou correlação linear positiva com: idade (o aumento da idade relacionou-se com maior formação); tempo de experiência (docentes com maior formação indicaram maior tempo de experiência); renda mensal bruta oriunda da atividade docente (maior formação incidiu em maior renda). Observou-se correlação entre formação e atuação em disciplinas na pós-graduação *stricto sensu*, sendo maior a frequência de doutores(as) atuando nessa modalidade de ensino; caracterização da/s IES de atuação conforme credenciamento no MEC, com maior frequência de doutores(as) em universidades e de mestres(a)s e especialistas em faculdades e centros universitários; os tipos de vínculos/contratos de trabalho, sendo maior a frequência de doutores(as) como celetistas mensalistas de tempo integral e de mestres(as) e especialistas como horistas; atuação em outra atividade profissional além da docência, sendo significativamente maior a frequência de especialistas que exercem outra atividade sempre ou frequentemente, em relação a mestres(as) e doutores(as). Mostrou-se significativamente maior o número de doutores(as) que, de acordo com a Lei nº 8.745/93, atuaram como docentes substituto(as) em IES públicas em relação aos demais níveis de formação.

A predominância da atuação de especialistas em outras atividades profissionais, além da docência, advém tanto da menor remuneração – visto que há correlação entre formação e renda mensal bruta oriunda da atividade docente – quanto do início na carreira docente. Como indicou a pesquisa de Gemelli et al. (2020), muitas pessoas ingressam na docência enquanto mantêm outras atividades profissionais e realizam formação (mestrado/doutorado) visando à migração total para a nova carreira. Outro aspecto a ser considerado é o recente aumento da desprofissionalização da docência de ensino superior, sendo ela considerada uma atividade extra, como expõem Melo e Cavalcante (2019).

A variável cor/etnia indicou correlação com o tempo de experiência na carreira docente: pessoas pretas e pardas apresentaram menor tempo de experiência em relação a pessoas brancas e manifestaram maior desejo de ingressar na docência em IES pública. Como os estados Rio de Janeiro, Espírito Santo e Minas Gerais mostraram percentual significativamente maior de pretos e pardos em relação a Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e São Paulo, a correlação da variável estado com o maior desejo de ingressar na docência em IES pública também foi significativa.

Ao analisar a literatura sobre o trabalho docente no ensino superior, observa-se escassez de estudos que debatam a temática com olhar voltado aos marcadores sociais de diferença, tais como classe, gênero, sexualidade, raça/etnia. No que se refere à raça/etnia, Fernandes (2019) identificou que homens brancos constituem a maioria do quadro de docentes de ensino superior no Brasil e que a presença de docentes negras e negros evidencia-se ainda menos representativa nas regiões Sul e Sudeste do país. Esses dados são corroborados tanto pelos relatórios do INEP, quanto pelos resultados do presente estudo. Silva e Castro (2018) refletem que ainda há intensa luta pela igualdade de direitos na sociedade e em todos os espaços escolares, inclusive no ensino superior. As recentes reformas educacionais, que emergiram como resposta às lutas pela igualdade de direitos empreendidas por movimentos sociais antirracistas, ampliaram o acesso da população negra ao ensino superior, à pós-graduação e à docência universitária. Por conseguinte, elucida-se que a correlação da variável cor/etnia com a experiência docente reflete o recente acesso da população negra à profissão docente no ensino superior.

Como esperado, a variável idade indicou correlação linear positiva em relação ao tempo de experiência docente (quanto maior a idade, maior o tempo de experiência) e correlação negativa em relação ao desejo de ingressar na carreira docência em IES públicas (quanto maior a idade,

menor o desejo de prestar concurso público para docência). Outrossim, observou-se relação com a caracterização das IES, havendo menos frequência de docentes mais jovens em universidades e mais frequência em faculdades e centros universitários. Docentes mais jovens também atuavam com menor frequência na docência em pós-graduação *stricto sensu*, visto possuírem menor formação.

4.2. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Para as três dimensões e os oito fatores deste estudo, os valores do coeficiente Alfa de Cronbach observados indicaram confiabilidade de moderada a elevada (Murphy & Davidsholder, 1998), atestando a confiabilidade do instrumento adotado. Os dados foram também submetidos ao teste de Kolmogorov-Smirnov, o qual indicou que a amostra provém de uma população normal, com distribuição uniforme.

As análises da Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado (EPTDESP) foram iniciadas pelo cálculo da média e do desvio-padrão de suas dimensões, seus fatores e suas variáveis, estabelecendo-se intervalo de confiança de 95%. Ressalta-se que as respostas foram pontuadas com escala de concordância de 1 a 5, portanto compreende-se que quanto maior a média, menor a percepção de precarização. Quando comparadas as médias das dimensões, identificou-se que organização do trabalho e condições laborais obteve a menor média ($M=3,17$), seguida de perspectivas de carreira, autonomia e reconhecimento ($M=3,30$) e de direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração ($M=3,84$).

A Tabela 4 apresenta os cálculos da média e do desvio-padrão dos fatores e o Alpha de Cronbach das dimensões.

Tabela 4

Média e desvio-padrão dos fatores e Alpha de Cronbach das dimensões da EPTDESP

Dimensão	Fator	Média	DP	α
Organização do trabalho e condições laborais	Número de disciplinas, turmas e discentes	3,5	1,24	,933
	Carga horária de trabalho	2,6	1,26	
	Infraestrutura física, tecnológica e apoio técnico	3,4	1,11	
	Fomento à pesquisa e à extensão e vínculos com IES, colegas e discentes	3,0	1,15	
Direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração	Direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração	3,8	1,09	,847
Perspectivas de carreira, autonomia e reconhecimento	Planejamento da carreira, participação em processos decisórios e autonomia docente	3,3	1,02	,898
	Cobrança por produtividade científica	3,1	1,37	
	Reconhecimento e incentivo à formação	3,3	1,03	

Fonte: Elaborada a partir das análises do SPSS.

Dentre os fatores, carga horária de trabalho obteve a menor média ($M=2,6$), indicando ser o de maior precarização na percepção dos(as) docentes. Portanto, pode-se inferir que, de modo geral, os(as) docentes consideraram que a carga horária de trabalho contratada pela(s) IES é insuficiente para a realização de todas as atividades exigidas, um aspecto da precarização amplamente mencionado pela literatura (Coutinho et al., 2011; Gemelli et al., 2020; Reis & Cecílio, 2014). Salienta-se que nenhum dos fatores obteve média igual ou superior a 4, sendo que a média mais alta (3,8) relacionou-se a direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração.

Os cálculos de média e de desvio-padrão das variáveis e o Alpha de Cronbach dos fatores da EPTDESP são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5

Média e desvio-padrão das variáveis e Alpha de Cronbach dos fatores da EPTDESP

Fatores	Variáveis	Média	DP	α
Número de disciplinas, turmas e discentes	Número de disciplinas	3,7	1,35	,848
	Número de turmas	3,6	1,40	
	Número de discentes por turmas	3,4	1,49	
Carga horária de trabalho	Carga horária de trabalho	2,8	1,49	,905
	Atividades pedagógicas extraclasse	2,4	1,42	
	Atividades administrativas extraclasse	2,6	1,44	
	Equilíbrio entre horário de trabalho e horário de descanso/lazer	2,6	1,39	
	Disponibilidade de Equipamentos	2,8	1,52	
Infraestrutura física, tecnológica e apoio técnico	Disponibilidade de Tecnologia	3,1	1,52	,871
	Estrutura de salas de aula	3,9	1,24	
	Estrutura de laboratórios	3,7	1,27	
	Apoio técnico	3,7	1,27	
Fomento à pesquisa e extensão e vínculos com IES, colegas e discentes	Fomento para atividades de pesquisa	2,7	1,43	,906
	Fomento para atividades de extensão	2,9	1,42	
	Vínculos com discentes	3,1	1,29	
	Vínculos com IES	3,2	1,32	
	Vínculos com colegas	3,3	1,27	
Direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração	Cumprimento dos termos contratuais	3,7	1,48	,847
	Recebimento dos direitos trabalhistas	4,0	1,42	
	Valor salarial	2,6	1,48	
	Cumprimento do prazo da remuneração	4,4	1,23	
	Cumprimento do valor da remuneração	4,3	1,28	

Tabela 5
Cont.

Fatores	Variáveis	Média	DP	α
Planejamento da carreira, participação em processos decisórios e autonomia docente	Segurança quanto a permanência na IES	2,5	1,47	,887
	Planejamento do trabalho e carreira	2,2	1,39	
	Participação na concepção e alterações nos Projetos Pedagógicos dos cursos	3,3	1,49	
	Acesso aos níveis hierárquicos da IES	3,5	1,43	
	Autonomia na escolha das estratégias de ensino-aprendizagem	4,0	1,35	
	Autonomia na avaliação de discentes	3,7	1,42	
	Avaliação institucional	3,4	1,36	
	Autonomia na escolha dos conteúdos	4,1	1,28	
	Responsabilização pela atração e retenção de discentes	3,0	1,51	
Cobrança por produtividade científica	Cobrança por produtividade científica para permanecer na carreira	3,3	1,43	,858
	Cobrança por produtividade científica para ascender na carreira	2,9	1,50	
Reconhecimento e incentivo à formação	Reconhecimento por parte da instituição	3,3	1,40	,841
	Reconhecimento por parte de discentes	4,2	1,05	
	Reconhecimento por parte da sociedade	3,2	1,38	
	Incentivo à formação e à capacitação docente	2,7	1,47	

Fonte: Elaborada em consonância com as análises do SPSS.

Como se observa na Tabela 5, apenas quatro variáveis apresentaram média superior a 4. Das trinta e sete variáveis componentes dos fatores de precarização, doze atingiram médias inferiores a 3. Trata-se de um resultado que corrobora as discussões teórico-empíricas recentes, mostrando que a docência no ensino superior privado no Brasil passa por um intenso processo de precarização.

As variáveis de menor média e, conseqüentemente, indicativas de maior precarização, também estão destacadas na Tabela 5. Planejamento do trabalho e carreira obteve a menor média (M=2,2), indicando que poucos(as) docentes sentiam-se seguros(as) para traçar planos de vida futuros que dependiam de sua carreira docente. Sublinha-se a sobrecarga de atividades pedagógicas extraclasse (M=2,4) as quais, na percepção dos(as) docentes pesquisados(as), não condiziam com a carga

horária de trabalho formalizada pela/s IES. A insegurança quanto à permanência na IES foi, neste estudo, a terceira variável de menor média ($M=2,5$). Nesse ponto, sugere-se considerar os impactos da reforma trabalhista e as recentes demissões em massa promovidas por IES privadas no Brasil, elementos que intensificaram a sensação de insegurança de docentes quanto a seu futuro (Sguissardi, 2018).

As duas primeiras hipóteses do estudo foram testadas pela análise de variância a um fator (ANOVA ONEWAY), tendo como H_0 : o grau de precarização tem uma distribuição normal entre as amostras. Os resultados do teste ANOVA da primeira hipótese – H_1 : o tipo de vínculo/contrato de trabalho afeta significativamente a percepção do grau de precarização do trabalho docente de ensino superior privado – revelaram diferença de variância significativa ($p<0,05$) entre as médias de precarização das três dimensões da EPTDESP, de acordo com o vínculo/contrato de trabalho. Rejeita-se, portanto, a hipótese nula, conforme apresentado na Tabela 6.

Tabela 6*ANOVA primeira hipótese*

		ANOVA				
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Organização do trabalho e condições laborais	Entre Grupos	23,025	4	5,756	6,400	,000
	Nos grupos	541,417	602	,899		
	Total	564,442	606			
Direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração	Entre Grupos	15,441	4	3,860	3,282	,011
	Nos grupos	708,007	602	1,176		
	Total	723,448	606			
Perspectivas de carreira, autonomia e reconhecimento	Entre Grupos	12,033	4	3,008	3,787	,005
	Nos grupos	478,218	602	,794		
	Total	490,251	606			

Fonte: Elaborada em consonância com as análises do SPSS.

Pela observação dos gráficos (Figura 3) e pela aplicação do teste Scheffe de comparações múltiplas – *post-hoc* –, identificou-se que docentes com vínculo de tempo integral apresentaram menores médias de percepção de precarização do trabalho docente nas três dimensões da escala. As médias de professores(as) horistas foram significativamente mais baixas em todas as dimensões, ou seja, docentes com vínculo de trabalho como horistas perceberam seu trabalho como mais precarizado em relação a docentes com vínculo de trabalho em tempo integral.

Os resultados do teste ANOVA da segunda hipótese – H_2 : a caracterização da/s IES de atuação por credenciamento no MEC afeta significativamente a percepção do grau de precarização do trabalho docente de ensino superior privado – revelaram que não há diferença de variância significativa ($p<0,05$) entre as médias de precarização das três dimensões da EPTDESP, de acordo com a caracterização da IES. Não se rejeita, portanto, a hipótese nula e conclui-se que a caracterização da/s IES de atuação do(a) docente conforme credenciamento no MEC não interfere na percepção do grau de precarização do trabalho.

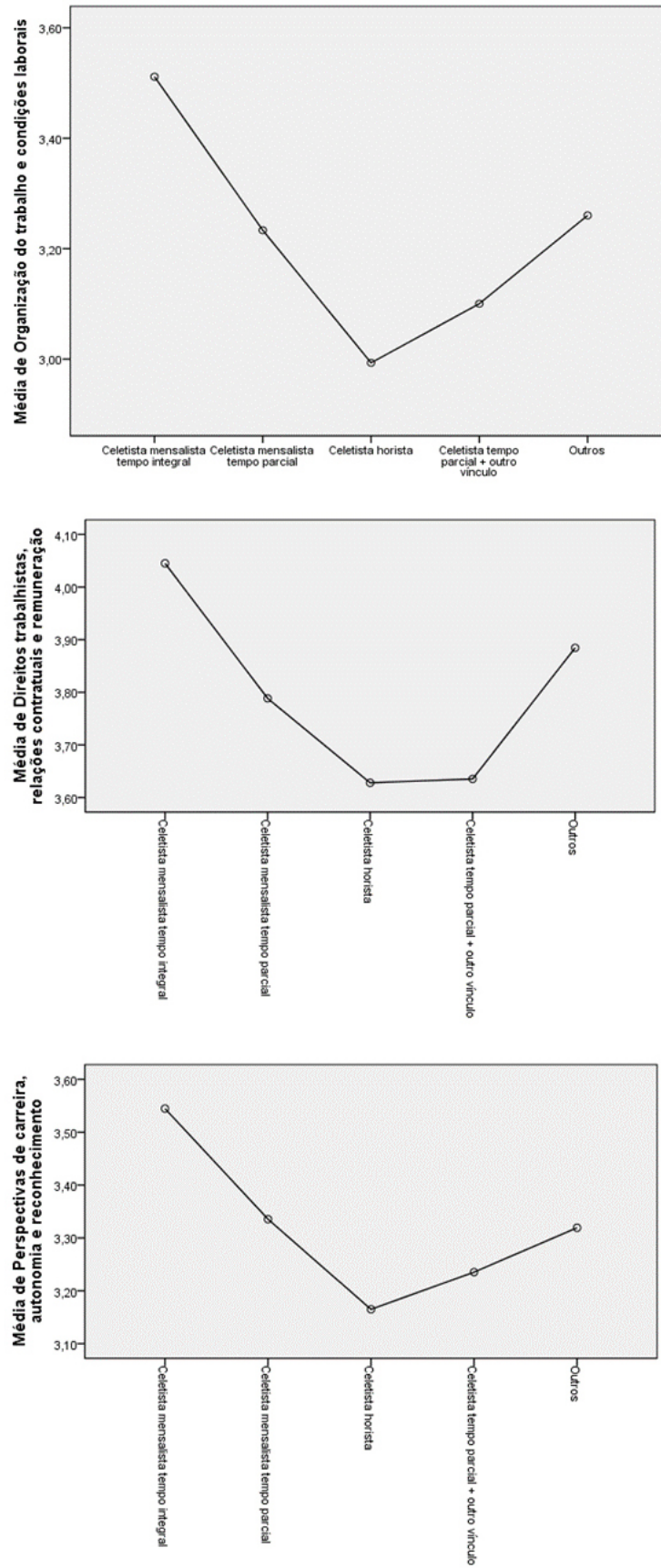


Figura 3. Gráficos ANOVA primeira hipótese
Fonte: Extraída dos SPSS

A última hipótese – H3: a percepção do grau de precarização afeta significativamente o interesse do(a) docente de ingressar na carreira docente em IES pública – foi testada por meio de regressão múltipla, indicada por Hair et al. (2009), quando o intuito é observar a relação entre uma variável dependente e diversas variáveis preditoras. Antes da análise de regressão foram testados os pressupostos de linearidade do fenômeno e de inexistência de multicolinearidade. Observou-se que apenas a dimensão 2 – direitos trabalhistas, relações contratuais e remuneração – não indicou relação significativa com o interesse em ingressar na carreira pública, portanto rejeita-se parcialmente a hipótese nula.

A dimensão 1 – organização do trabalho e condições laborais – indicou relação significativa com o interesse em ingressar na carreira pública ($\beta = ,138$; $t = 3,421$; $p < 0,01$), assim como a dimensão 3 – perspectivas de carreira, autonomia e reconhecimento – ($\beta = ,150$; $t = 3,721$; $p < 0,01$). Como teste *post-hoc*, realizou-se teste de correlação entre os fatores de cada dimensão e o interesse em ingressar na carreira pública. Observou-se que apenas os fatores fomento à pesquisa e extensão e vínculos com IES, colegas e discentes – dimensão 1 – e cobrança por produtividade científica – dimensão 3 – não apresentaram correlação significativa. Os demais fatores – número de disciplinas, turmas e discentes; carga horária de trabalho; infraestrutura física, tecnológica e apoio técnico; planejamento da carreira, participação em processos decisórios e autonomia docente; reconhecimento e incentivo à formação – apresentaram correlação significativa ao nível $p < 0,01$. Depreende-se que a percepção de precarização desses fatores correlaciona-se positivamente com o interesse dos(as) docentes em ingressar na carreira em IES públicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Salienta-se que este estudo apresenta os resultados da última fase de um projeto de pesquisa iniciado no ano de 2020, com a realização de uma revisão sistemática da produção publicada, no Brasil, na última década (2010-2019), indexada na base de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), sobre o trabalho docente no ensino superior. Tal projeto propôs e validou a Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado (EPTDESP), instrumento de pesquisa que possibilita mensurar a precarização do trabalho docente no ensino superior privado no Brasil.

O propósito deste artigo foi analisar, através da Escala de Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior Privado (EPTDESP), o trabalho docente no ensino superior em instituições privadas brasileiras, com enfoque em sua precarização. Nesta pesquisa exploratória, de natureza quantitativa do tipo *survey*, foram analisadas 607 respostas de docentes de ensino superior privado de diversas áreas e instituições, das regiões Sul e Sudeste brasileiras. As análises incluíram estatísticas descritivas, análises de correlações e teste de hipótese (ANOVA ONEWAY e regressão múltipla).

Dentre os resultados dos testes de correlação entre as variáveis sociodemográficas e os aspectos da profissão docente, destacam-se: a) a sub-representação das mulheres nas áreas de Ciências Exatas e da Terra e de Engenharias; b) os indicativos de desprofissionalização da docência de ensino superior; c) a correlação da variável cor/etnia com a experiência docente, que reflete o recente acesso da população negra à profissão docente no ensino superior.

As análises das médias dos fatores e das variáveis da EPTDESP corroboram discussões teórico-empíricas recentes que evidenciam o intenso processo de precarização sofrido pelos(as) docentes do ensino superior privado no Brasil (Ferreira et al., 2018; Gemelli et al., 2020; Locatelli, 2017). O principal fator relacionado à precarização foi a carga horária de trabalho, indicando percepção de sua insuficiência, por parte dos(as) docentes, para a realização de todas as atividades exigidas

pelas IES. Igualmente se destacaram, nesta pesquisa: as dificuldades no planejamento do trabalho e da carreira docente; a sobrecarga de atividades pedagógicas extraclasse; a insegurança quanto à permanência na IES – aspectos relativos às variáveis que obtiveram as menores médias neste estudo.

Quanto ao teste de hipóteses, confirmou-se que o tipo de vínculo/contrato de trabalho afeta significativamente a percepção do grau de precarização do trabalho docente no ensino superior privado. Inferiu-se que docentes com vínculo de trabalho como horistas percebem seu trabalho como mais precarizado em relação a docentes com vínculo de trabalho em tempo integral. A hipótese de que a percepção do grau de precarização afeta significativamente o interesse do(a) docente de ingressar na carreira docente em IES pública foi parcialmente confirmada. Depreendeu-se que a organização do trabalho e as condições laborais, bem como as perspectivas de carreira, a autonomia e o reconhecimento são dimensões da EPTDESP que, quando não atendidas, influenciam a decisão de docentes de IES privadas de migrarem para IES públicas.

Além de confirmar a hipótese de que o grau de precarização influencia o interesse de ingressar na carreira pública, a pesquisa indicou quais fatores são mais significativos na tomada de decisão de migração da carreira privada para a pública: número de disciplinas, turmas e discentes; carga horária de trabalho; infraestrutura física, tecnológica e apoio técnico; planejamento da carreira, participação em processos decisórios e autonomia docente; reconhecimento e incentivo à formação.

Do ponto de vista social e político, os resultados podem subsidiar o planejamento de políticas públicas e de ações sindicais de enfrentamento ao processo de precarização vivenciado por docentes do ensino superior privado brasileiro. Do ponto de vista gerencial, este estudo pode amparar ações por parte da gestão de IES privadas, no sentido de reduzir o grau de precarização do trabalho docente e, conseqüentemente, melhorar seus índices de retenção.

A realização da presente pesquisa supre a lacuna teórico-empírica de escassez de estudos que analisem quantitativamente dados primários sobre a precarização do trabalho docente de ensino superior, principalmente no contexto das IES privadas. Argumentos propostos por estudos teóricos e/ou de metodologia qualitativa (Gemelli et al., 2020; Irigaray et al., 2019; Melo & Cavalcante, 2019; Monteiro, 2015) foram confirmados estatisticamente. Evidencia-se, portanto, as contribuições teóricas deste artigo para os campos de estudo das relações de trabalho e da educação superior.

Observa-se um rápido processo de reestruturação da educação superior privado–mercantil, no Brasil, devido à inserção de empresas educacionais no mercado financeiro e à aquisição de pequenas e médias instituições de ensino superior por conglomerados educacionais, por meio de processos de compra e/ou de fusões (Bielschowsky, 2020; Carvalho, 2020). Dado esse cenário, sugere-se a utilização da EPTDESP para avaliar como o(a) trabalhador(a) docente é afetado(a) pela mudança na gestão da instituição após a compra por grupos empresariais de capital aberto. Outrossim, indicam-se, para pesquisas futuras, outras segmentações das IES, como por porte, faturamento, público-alvo (perfil de renda estudantil), mediante análise de bases de dados secundárias por *clusters* e por meio da visão do sujeito informante, a fim de obter informações mais precisas acerca do principal foco de precarização.

Em concordância com os resultados deste estudo, propõem-se como agenda de pesquisas futuras:

- a) estudo da precarização do trabalho docente com professores(as) substitutos(as) em IES públicas, contratados(as) conforme a Lei nº 8.745/93;
- b) adaptação e validação da EPTDESP para o contexto do ensino superior público;
- c) estudos sobre a desprofissionalização da docência de ensino superior;

d) análises dos impactos das ações afirmativas para o ingresso de pessoas negras na profissão docente no ensino superior;

e) estudos que analisem outros marcadores sociais de diferença, tais como classe, geração, gênero e sexualidade no trabalho docente no ensino superior;

f) estudos que relacionem a escala de precarização com outras relativas ao adoecimento ou à síndrome de Burnout, a exemplo do estudo proposto por Baptista et al. (2019).

Como limitação da pesquisa, indica-se que a pandemia da COVID-19 não foi considerada como moderadora do modelo teórico. Nas instruções do questionário, ressaltou-se que as questões fossem consideradas conforme o contexto de trabalho docente anterior à pandemia; entende-se, no entanto, que seu contexto pode ter produzido ressonâncias nos dados do estudo.

REFERÊNCIAS

Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo Editorial.

Antunes, F. (2017). Uma trajetória singular? Apontamentos sobre europeização, privatização e especificidades do ensino superior português. *Revista Eletrônica de Educação*, 11(1), 165-184. <https://doi.org/10.14244/198271992096>

Arruda, J. R., Gemelli, C. E., & Grisci, C. L. I. (2020). Ideologia gerencialista, gerenciamento familiar e a proliferação do ensino de programação para crianças e adolescentes. *Revista de Ciências da Administração*, 21(54), 161-173.

Balsamo, G. M., & Paniz, C. M. (2021). Um olhar sobre a inclusão das mulheres no curso de agropecuária: um estudo específico em um campus do Instituto Federal Farroupilha. *Perspectivas em Diálogo*, 8(16), 309-327.

Baptista, M. K., Soares, T. F. P., Raad, A. J., & Santos, L. M. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 564-570. <http://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>

Bechi, D. (2017). As reformas da educação superior e as metamorfoses do trabalho docente na economia capitalista flexível. *Revista Internacional de Educação Superior*, 3(1), 203-223. <https://doi.org/10.22348/riesup.v3i1.7733>

Benini, E. G., Fernandes, M. D., Petean, G. H., Penteado, R. C., & Magnin, L. S. L. T. (2020). Educação a distância na reprodução do capital: entre a ampliação do acesso e a precarização e alienação do trabalho docente. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(3), e00307139. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00307>

Bielschowsky, C. E. (2020). Tendências de precarização do ensino superior privado no Brasil. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, 36(1), 241- 271. <https://doi.org/10.21573/vol36n12020.99946>

Boltanski, L., & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. Martins Fontes.

Broadley, K. (2015). Entrenched gendered pathways in science, technology, engineering and mathematics: Engaging girls through collaborative career development. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 27-38. <https://doi.org/10.1177/1038416214559548>

Carvalho, E. L. M. (2020). As configurações do trabalho docente no ensino superior privado na Amazônia. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 14539-14548.

- Cerdeira, L., & Cabrito, B. (2020). Os professores do ensino superior público em Portugal: Uma carreira em perigo? *Revista Educação, Cultura e Sociedade*, 10(1), 6-22.
- Concolatto, C. P., Rodrigues, T. G., & Oltramari, A. P. (2017). Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(9), 341-390.
- Costa, A. C. (2016). As injunções aos docentes na universidade pública: De intelectuais a trabalhadores polivalentes. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14(1), 75-195. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00031>
- Costa, W. M. A., Souza, K. R., & Scaff, E. A. S. (2021). Flexibilização dos direitos trabalhistas e as consequências para o trabalho docente. *Laplage em Revista*, 7(1), 20-30. <https://doi.org/10.24115/S2446-6220202171133p.20-30>
- Coutinho, M. C., Magro, M. L. P. D., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 154-167.
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. Atlas.
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo*. Boitempo.
- Fernandes, C. M. (2019). *Desigualdades raciais e de gênero entre docentes de ensino superior no Brasil: Um debate sobre descolonialidade e reconhecimento* [Anais]. 43º Encontro da ANPOCS, Caxambu, MG.
- Ferreira, A. C. S. P., Ferenc, A. V. F., & Wassem, J. (2018). Trabalho Docente e Avaliação da Capes: Estranhamento e naturalização. *Educação & Realidade*, 43(4), 1321-1341. <https://doi.org/10.1590/2175-623684892>
- Fraga, A. M., Gemelli, C. E., & Rocha-De-Oliveira, S. (2019). Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(3), 158-178.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ideias & Letras.
- Gemelli, C. E., & Cerdeira, L. (2020). COVID-19: Impactos e desafios para a educação superior brasileira e portuguesa. In L. V. M. Guimarães, T. C. Carreteiro & J. R. Nasciutti, *Janelas da Pandemia* (pp. 115-124). Editora Instituto DH.
- Gemelli, C. E., Closs, L. Q., & Fraga, A. M. (2020). Multifformidade e pejotização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. *Revista Eletrônica de Administração*, 26(2), 09-438. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>
- Gemelli, C. E. (2020). Capitalismo flexível como propulsor da ideologia gerencialista: Um diálogo com Luc Boltanski, Ève Chiapello, Vincent de Gaulejac e Richard Sennett. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(19), 738-767. <https://doi.org/10.25113/farol.v7i19.5275>
- Gemelli, C. E. (2021). *Empresariamento e mercantilização da educação: (re)configurações do trabalho docente de ensino superior privado brasileiro* [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre].
- Gemelli, C. E., & Closs, L. Q. (2022). Trabalho docente no ensino superior: Análise da produção científica publicada no Brasil (2010-2019). *Educação & Sociedade*, 43, e246522. <https://doi.org/10.1590/ES.246522>

- Guimarães, A. R., & Chaves, V. L. J. (2015). A intensificação do trabalho docente universitário: Aceitações e resistências. *Revista Brasileira de Política e Avaliação da Educação*, 31(3), 567-586. <https://doi.org/10.21573/vol31n32015.59914>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- Instituto Nacional De Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). (2020). *Resumo técnico: Censo da Educação Superior 2019*. Inep.
- Irigaray, H. A. R., Oliveira, L. B., Barbosa, E. S. T., & Morin, E. M. (2019). Vínculos profissionais e sentido do trabalho: Uma pesquisa com professores do ensino superior. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), eRAMG190070. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190070>
- Ivo, A. A., & Hypolito, A. M. (2015). Políticas gerenciais em educação: Efeitos sobre o trabalho docente. *Currículo sem Fronteiras*, 15(2), 365-379.
- Jessop, B. (2018). On academic capitalism. *Critical Policy Studies*, 12(1), 104-109. <https://doi.org/10.1080/19460171.2017.1403342>
- Krein, J. D., & Colombi, A. P. F. (2019). A reforma trabalhista em foco: Desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, 40, e0223441.
- Leaper, C., & Starr, C. R. (2019). Helping and hindering undergraduate women's STEM motivation: Experiences with STEM encouragement, STEM-Related gender bias, and sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/0361684318806302>
- Locatelli, C. (2017). Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 98, 77-93.
- Martins, A. A. V., & Honório, L. C. (2014). Prazer e sofrimento docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais. *Revista Organizações & Sociedade*, 21(68), 835-852. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302014000100005>
- Mattar, F. N. (1999). *Pesquisa de Marketing: Metodologia e planejamento* (5th ed.). Atlas.
- Maués, O., & Souza, M. (2016). Precarização do trabalho docente da educação superior e os impactos na formação. *Em Aberto*, 29(97), 73-85.
- Melo, V., & Cavalcante, M. S. A. O. (2019). "Torne-se professor e aumente sua renda": O discurso de negação da docência como profissão. *Linguagens, Educação e Sociedade*, 24(42), 146-166.
- Monteiro, A. R. (2015). *Profissão docente: Profissionalidade e autorregulação*. Cortez.
- Motta, V. C. D., & Andrade, M. C. P. D. (2020). O empresariamento da educação de novo tipo e suas dimensões. *Educação & Sociedade*, 41.
- Moura, J. S., Ribeiro, J. C. O. A. R., Neta, A. A. C., & Nunes, C. P. (2019). A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal. *Revista Profissão Docente*, 19(40), 01-17. <https://doi.org/10.31496/rpd.v19i40.1242>
- Murphy, K., & Davidsholder, C. (1998). *Psychological testing: Principles and applications*. Prentice Hall.
- Nogueira, A. F. M., & Oliveira, M. A. G. (2015). Mercantilização e relações de trabalho no ensino superior brasileiro. *Revista Ciências Administrativas*, 21(2), 335-364.
- Reis, B. M., & Cecílio, S. (2014). Precarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitários. *Trabalho & Educação*, 23(2), 109-128. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9141>

- Saunders, D. B., & Blanco Ramirez, G. (2017). Against 'teaching excellence': Ideology, commodification, and enabling the neoliberalisation of postsecondary education. *Teaching in Higher Education*, 22(4), 396-407. <https://doi.org/10.1080/13562517.2017.1301913>
- Sguissardi, V. (2009). *A Universidade Brasileira no século XXI: Desafios do presente*. Cortez.
- Sguissardi, V. (2018). O que será das Instituições de educação superior comunitárias e confessionais? *Comunicações*, 25(3), 27-42. <http://doi.org/10.15600/2238-121X/comunicacoes.v25n3p27-42>
- Silva, M. J., & Castro, R. M. M. (2018). Ser professora negra no ensino superior: Vivência e experiências. *Profissão Docente*, 18(39), 324-338.
- Sousa, S. P. (2021). Sexismo e docência do ensino superior: Análise da representatividade feminina na docência dos cursos de exatas. *Revista de Pesquisa Interdisciplinar*, 6, 1-12.
- Tambe, T. A. F., Gouvêa, F. C. F., & Tasmerão, A. S. (2019). Educação superior em Moçambique: Entre o estado e a astúcia do capital. *Jornal de Políticas Educacionais*, 13(33), 1-22.
- Veloso, B. G., & Mill, D. (2018). Precarização do trabalho docente na educação a distância: elementos para pensar a valorização da docência virtual. *Educação em Foco*, 23(1), 111-132.
- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario. *Revista de la Educación Superior*, 49(193), 107-127.
- Weber, M. (1930). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. George Allen & Unwin.
- Wilcox, K. (2021). Interrogating the discourses of 'teaching excellence' in higher education. *European Educational Research Journal*, 20(1), 42-58. <https://doi.org/10.1177/1474904120944783>

CONTRIBUIÇÕES DE AUTORIA

CEG trabalhou na produção textual, desenvolvimento do referencial teórico, análises estatísticas e resultados. LC orientou e revisou a pesquisa em todas as etapas (referencial teórico, metodologia, resultados e discussão).

CONFLITO DE INTERESSE

As autoras declaram que não há conflitos de interesses, em relação à pesquisa desenvolvida.