

O TRABALHO DOCENTE NO PROCESSO DE FINANCEIRIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: O CASO DA KROTON NO ESPÍRITO SANTO

Charlini Contarato **Sebim** – UFES

Resumo

Este estudo teve por objetivo discutir, a partir de duas instituições de ensino superior pertencentes ao grupo Kroton no Espírito Santo, o impacto das mudanças trazidas para o trabalho docente decorrente do processo de inserção da educação superior na Bolsa de Valores. Fundamentada na pesquisa documental e em entrevista semiestruturada com 12 sujeitos, a problemática ensejada por esta pesquisa se pautou em compreender: como eram a organização e as condições do trabalho docente na Faculdade Pitágoras de Guarapari e na Faculdade Pitágoras de Linhares antes de serem adquiridas pela Kroton, em 2007, e o que mudou após sua aquisição, a partir de 2008? Ao final da investigação descobrimos um processo de intensificação da exploração do trabalho docente oriundo, dentre outros fatores, do acréscimo de trabalho e da tensão que balizou a organização e as condições do trabalho nas instituições pesquisadas. Esses aspectos atuaram de forma a reduzir a participação do professor nas atividades ligadas ao planejamento e ensino, reforçando, com isso, as relações sociais de dominação inerentes ao trabalho alienado.

Palavras-chave: Professor. Ensino superior. Bolsa de valores.

O TRABALHO DOCENTE NO PROCESSO DE FINANCEIRIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: O CASO DA KROTON NO ESPÍRITO SANTO

INTRODUÇÃO

A partir dos anos 2000, tem início, no Brasil, um novo formato de oferta da educação superior. Nele as instituições de ensino superior (IES) privadas, tradicionalmente de origem familiar, em sua maioria empresas de Sociedade Limitada (Ltda.), associam-se a grupos financeiros em busca de uma maior valorização de seu capital. A origem dessa mudança está associada à reestruturação do modo de produção capitalista. Dentre as características desse capitalismo, o que mais nos chama a atenção é a relação de forças em favor dos detentores do capital em escala mundial. E o que para

nós dá substância a essa característica é o processo de internacionalização e valorização do capital com a chamada mundialização financeira.¹

Para Chesnais (1996), a mundialização financeira é reflexo de dois eventos interligados, porém distintos. O primeiro deles é a etapa mais longa e ininterrupta do capitalismo desde 1914. O segundo está relacionado com o início da década de 1980 e as políticas de liberalização, privatização e desregulamentação implementadas pelos governos Thatcher e Reagan.

Por consequência desses eventos, a partir de 1980, a riqueza capitalista vem mudando suas estratégias de acumulação. Uma delas, conforme Duménil e Lévy (2005), é a mudança institucional da propriedade individual e familiar das empresas para a propriedade financeira dessas instituições. Os autores esclarecem que essa mudança incidiu em uma nova forma de gestão da força de trabalho conhecida por governança corporativa.

A governança corporativa surge como uma estratégia de retomada dos alicerces da empresa capitalista na atual etapa de mundialização do capital a partir da finança.

Chesnais (2002) explica que a mudança institucional das empresas também é própria do regime de acumulação financeira. Para o autor, esse regime busca, além do lucro, a criação do “valor acionário”, que é próprio das empresas financeirizadas e que atinge diretamente o trabalhador, uma vez que ele é pressionado de forma a extrair o máximo de mais-valia.²

O “valor acionário” é o nome dado ao atual aumento de capital fictício. Nosso estudo tratará de uma das formas em que se apresenta o capital fictício, as ações. O capital acionário surge em decorrência da necessidade do aumento de volumes para a acumulação de capital. No formato sociedade anônima, a posse do capital de boa parte dessas empresas passa a ser controlada por vários acionistas. Isso ocorre porque a dispersão do capital permitiu a participação de um grande número de acionistas, inclusive estrangeiros. A forma encontrada para aproximar os proprietários de ações da gestão foi dada pela governança corporativa. Seu principal objetivo reside em proporcionar maior segurança ao investidor. Para isso, ela se apoia no crescimento do

¹ Adda (1997), ao discutir a diferença entre mundialização e globalização, explica que a mundialização da economia corresponde a uma configuração do capitalismo mundial que ultrapassa a ideia de internacionalização da economia, que se constitui em um processo de dismantelamento das fronteiras físicas e regulares que significam uma limitação à acumulação do capital em escala mundial. Dessa forma, o termo mundialização financeira se refere a uma fase específica do processo de internacionalização do capital e de sua valorização (CHESNAIS, 1996).

² A mais-valia, para Marx (1985), tem origem no salário não pago, por isso só é possível extrair mais-valia da força de trabalho.

“valor acionário”. Contudo essa opção de crescimento tem impacto direto na vida do trabalhador pelo fato de o rendimento das ações também depender do rebaixamento salarial, da superexploração do trabalhador e do aumento do número de demissões.

No campo da educação superior privada, como em qualquer empresa capitalista, esse modelo não é diferente. A alteração na forma jurídica que deu conteúdo a esses estabelecimentos está respaldada, dentre outros documentos, no art. 1º do Decreto nº. 2.306, de 1997. A diversificação das formas de organização das IES trouxe à tona o modelo anglo-saxônico em sua versão norte-americana. Isto é, um modelo marcado pelo maior estreitamento dos vínculos da universidade com as demandas do mercado. Para Saviani (2010, p. 11) essas modificações reforçam a intenção de tratar a educação superior como mercadoria confiada “[...] aos cuidados de empresas de ensino que recorrem a capitais internacionais com ações negociadas na Bolsa de Valores”.

Esse artigo facultou às entidades mantenedoras das IES alterarem seus estatutos, podendo adotar natureza civil ou comercial. A partir de então, passaram a ser classificadas em entidade mantenedora de instituição sem finalidade lucrativa e entidade mantenedora de instituição particular, com finalidade lucrativa.

Fruto do Decreto e outros condicionantes³, a partir de 2007 há uma mudança na estrutura jurídica dos estabelecimentos de ensino superior. Em função dela, muitas IES, até então sociedades limitadas, são incorporadas a grandes conglomerados educacionais, ou seja, às sociedades anônimas de capital aberto com investimentos na Bolsa de Valores. Como resultado dessa nova conjuntura, surgem quatro conglomerados educacionais: a Anhanguera Educacional Participações S.A., a Kroton Educacional S.A., a Estácio Participações S.A. e o Sistema Educacional Brasileiro S.A. (SEB).

Dessas instituições, a Kroton desponta em 2011 como uma das empresas educacionais mais expressivas do Brasil, com 252.864 alunos matriculados no ensino superior, graduação e pós-graduação presencial e a distância. Em 2012, esse número passa para 410.035 alunos e, em 2013, atinge um total de 518.508 alunos (KROTON, 2014). Em julho de 2014, a partir de sua fusão⁴ com a Anhanguera Educacional Participações S.A., a Kroton se torna a maior empresa educacional do mundo, abrigando

³ Constituição Federal de 1988, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/1996, Organização Mundial do Comércio, o contexto neoliberal de redefinição do papel do Estado, entre outros.

⁴ “O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) aprovou com restrições a fusão entre a Anhanguera Educacional e a Kroton Educacional por meio da assinatura de um Acordo em Controle de Concentração (ACC) determinando a venda de ativos” (Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresas/3547582/cade-aprova-com-restricoes-fusao-entre-kroton-e-anhanguera#ixzz3F2IZRbeI>>. Acesso em: 16 jul. 2014).

1,5 milhão de alunos e ocupando a 18ª posição na Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) em termos de valor de mercado, ou seja, R\$ 24,48 bilhões (EXAME, 23-7-2014).

Considerando esses aspectos, buscamos investigar os impactos dessa nova estrutura jurídica para a organização e as condições do trabalho docente em duas faculdades pertencentes ao grupo Kroton. Essas instituições são a faculdade Pitágoras de Guarapari e a faculdade Pitágoras de Linhares, ambas localizadas no Estado do Espírito Santo. Até 2007 essas instituições eram sociedades limitadas e não pertenciam ao grupo Kroton. Eram conhecidas como Faculdades Integradas Padre Anchieta de Guarapari (Fipag) e Faculdade de Ciências Aplicadas Sagrado Coração (Unilinhares), respectivamente, ambas iniciaram suas atividades na década de 1980. Em 2008, a Kroton adquire essas duas faculdades e começa a operá-las a partir da marca Pitágoras.

2 A Kroton e sua relação com a Pitágoras

A Kroton surgiu em 2007, em um cenário de supremacia da acumulação de capital fictício⁵ sobre a acumulação de capital real.⁶ Em sete anos, ela se tornou a maior empresa educacional do mundo.

Já a Pitágoras, uma das empresas por ela controlada, nasceu em 1966, em Belo Horizonte/MG, administrada por cinco sócios. Inicialmente com um curso pré-vestibular. Em 1980, a instituição passou a atuar na educação básica nacionalmente e com a participação em projetos internacionais, no Japão, na Mauritânia, no Iraque, no Congo Francês, no Equador, no Peru, em Angola e na China. O ensino superior aparece apenas em 2001. Em 2007, a titularidade da marca Pitágoras foi adquirida pela Kroton Educacional S.A. Como a Kroton é uma *holding*, uma empresa que é proprietária de outras empresas, a escolha pela aquisição de marcas que estão há mais tempo no mercado, é comum.

Antunes Júnior (2012) elucida que a utilização da *holding*, como controladora das empresas que constituem o grupo empresarial, contribui para facilitar a gestão

⁵ Carcanholo e Sabadini (2009, p 43) esclarecem que o capital fictício “[...] nasce como consequência da existência generalizada do capital a juros, porém é o resultado de uma ilusão social”. A razão pela qual ele é chamado de capital fictício reside no fato de que por detrás dele não há nenhuma substância real e, portanto, ele não contribui para a produção nem para a circulação da riqueza, do ponto de vista que não financia nem o capital produtivo, nem o comercial (In: CARCANHOLO, Reinaldo; SABADINI, Mauricio. Capital fictício e lucros fictícios. **Revista Soc. Bras. Economia Política**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 41-65, jun. 2009. Disponível em: < <http://www.sep.org.br/revista/download?id=4> >. Acesso em: 23 de ago. 2014).

⁶ Capital real é entendido como aquele que gera mais-valia, por exemplo, o capital produtivo.

corporativa, em função de simplificar e concentrar em uma única empresa as regras de administração, sucessão, dissolução parcial, exclusão de sócios, pagamento de haveres, acordo de sócios, bem como a possibilidade legal de redução da carga tributária nas atividades empresariais.

Outra característica observada no modelo empresarial *holding*, no que se refere a Kroton, diz respeito à relação de produção estabelecida entre a empresa-mãe e suas controladas, ou seja, uma situação semelhante à relação entre capitalista e trabalhador, o capitalista sendo a Kroton, formada por seus acionistas e os trabalhadores constituídos por suas controladas, a Pitágoras e outras instituições. Nessa relação, as controladas ficam responsáveis pela produção da riqueza, por meio da extração de mais-valia de seus trabalhadores (professores e técnico-administrativos), enquanto a Kroton se encarrega do controle e planejamento. Dada a sua localização no processo de produção capitalista, é possível dizer que a Kroton exerce duas atividades, uma financeira, o mercado de ações, e outra produtiva, o ensino a partir das empresas que a compõem.

A Kroton, como controladora, nada produz, do ponto de vista da totalidade, porque sua riqueza é proveniente da transferência de mais-valia advinda do setor produtivo. Dessa forma, se, no setor produtivo, a exploração já é dissimulada, uma vez que a maioria dos indivíduos acredita receber um salário compatível com a realização de seu trabalho e que a riqueza de seu chefe não está relacionada com a apropriação de parte do seu salário (mais-valia); com o capital fictício, essa dissimulação é ainda maior, visto que a exploração é encoberta pela ideia “do dinheiro que gera dinheiro”.

No âmbito da educação as implicações do formato *holding* recairão diretamente sobre o trabalho do professor, uma vez que ele é o principal responsável pela produção de mais-valia.

3 Trabalho docente: o impacto das mudanças trazidas pela Kroton

O trabalho, do ponto de vista de sua função pedagógica, é composto pela identificação dos elementos culturais a serem assimilados pelos indivíduos para que eles se tornem humanos e pela descoberta das melhores formas para se alcançar esse objetivo. Dessa maneira, o trabalho como prática pedagógica, está ligado ao conteúdo a ser ensinado e à forma de se ensinar. Nesse sentido, o trabalho do professor é composto pela identificação dos conteúdos e pela escolha do método adequado para que esses conteúdos possam ser assimilados pelos alunos. Todavia, a partir do momento em que o

conteúdo e o método são definidos por outros, o trabalho do professor passa a ser constituído apenas por objetivos alheios à sua vontade.

O trabalho, de uma forma de satisfação de necessidades, transforma-se apenas em um meio de satisfação de uma necessidade (a subsistência) (SAVIANI, 1991). Baseada nisso, entendemos que o trabalho docente, ao ser organizado de forma a garantir apenas a subsistência, reduz a participação do professor na produção de objetivações ligadas ao gênero humano, reforçando as relações sociais de dominação inerentes ao trabalho alienado. Em decorrência desse processo, o caráter histórico de produção da humanidade, em cada indivíduo singular, tarefa da educação, cede lugar à reprodução da desigualdade.

Apoiada em Basso (1998), entendemos que a organização e as condições de trabalho em geral e, em especial do professor, passam pelas condições objetivas (condições efetivas de trabalho, ou seja, desde a organização da prática até a remuneração) e pelas condições subjetivas (formação do professor). As condições subjetivas, segundo a autora, fazem parte da própria natureza do trabalho humano pelo fato de ser uma atividade consciente. O homem, ao planejar sua ação, atua conscientemente, conservando uma autonomia maior ou menor, a depender do grau de objetivação do processo de trabalho do qual faz parte.

No caso do professor, a autora utiliza dois conceitos para explicar o trabalho docente: o significado e o sentido. O significado, para a autora, é que esse tipo de trabalho é constituído pelo objetivo da ação de ensinar, ou seja, pela finalidade e pelo conteúdo objetivado em operações desenvolvidas conscientemente, levando em conta as condições objetivas na direção do processo de apropriação do conhecimento pelo aluno. O sentido se configura naquilo que motiva o professor a realizar o ofício de ensinar. Basso afirma, baseada em Leontiev (1978), que, nas sociedades primitivas, havia uma coincidência entre o sentido e o significado das ações, contudo, na sociedade capitalista, marcada pela divisão social do trabalho e por classes sociais antagônicas, ocorre uma ruptura da integração entre o significado e o sentido da ação. A não correspondência entre o significado e o sentido das ações leva à alienação. A alienação surge porque a finalidade da ação de ensinar do professor se esbarra em condições objetivas que dificultam a sua realização, desmotivando-o.

Na explicação de Marx (1985), no livro I de *O capital*, isso ocorre porque, primeiro, a capacidade de trabalho do trabalhador pertence ao capitalista, pois é ele que detém a maneira de organizar os meios de produção e a finalidade da produção.

Segundo, porque, ao final do processo, o produto do trabalho não pertencerá ao produtor direto (o trabalhador), mas ao capitalista que pagou pela sua força de trabalho. Portanto o capitalista, ao controlar o trabalho do trabalhador, transforma-o de uma atividade vital humana, humanizadora e autocriativa em uma atividade exterior, pertencente a outrem e, portando, alienada.

Compreendemos que, no trabalho alienado, a vida do trabalhador é reduzida a um meio de existência “[...] e não como ato que desenvolve novas capacidades e cria novas necessidades, não como essência humana no sentido da realização das potencialidades alcançadas pelo gênero humano” (BASSO, 1998, p. 5). Disso decorre que o trabalho do professor será alienado à medida que o sentido pessoal do trabalho não corresponda ao significado dado pelo conteúdo e finalidade dessa atividade.

No caso das instituições pesquisadas, a Pitágoras de Guarapari e a Pitágoras de Linhares, as modificações perpetradas pela Kroton, impactaram diretamente na organização e nas condições do trabalho docente. Essas alterações tiveram como pano de fundo três mudanças pedagógicas: os Termos, as Disciplinas a Distância e a Aula Estruturada. O conjunto desses elementos se desenvolveu mediante várias estratégias.

3.1 Separação entre planejamento e execução

A separação entre planejamento e execução das aulas, uma das estratégias usadas pela Kroton, teve sua origem associada à primeira mudança pedagógica conhecida por Termo. No Manual do Professor da Faculdade Pitágoras, de 2008, a nomenclatura Termo é usada para se referir a um regime semestral dividido por trimestres. Termo foi o nome dado a um regime de trabalho em que

O calendário escolar da Faculdade Pitágoras é planejado por semestres, que são divididos em dois termos de 10 semanas cada. A cada Termo o aluno se matricula em 4 disciplinas, com 50 horas-aula cada, o que lhe permite se concentrar no estudo de poucos temas, favorecendo seu aprendizado (PITÁGORAS, 2008, p. 26-27).

Nesse regime, o material didático (guia do professor e livro-texto) de cada disciplina era disponibilizado aos professores e alunos (apostilas) no início de cada trimestre. O conteúdo desse material, segundo a Kroton, serviria de objeto da avaliação institucional do desempenho estudantil, isto é, de uma política de permanente monitoramento e avaliação da qualidade do ensino pela instituição, por isso o conteúdo deveria ser cumprido integralmente (PITÁGORAS, 2008). Por meio do Termo, o professor era pressionado a fazer uso do material em suas aulas, visto que, ao final de

cada trimestre, seus alunos passariam por uma avaliação que tinha por objetivo verificar se tais conteúdos teriam sido estudados. Ou seja:

[...] o aluno se matriculava nos Termos e não nas disciplinas. Você imagina começar **uma disciplina que tem três meses pra acabar**, você trabalhar na perspectiva de semestre, dependendo do assunto, já é um prazo curto, você imagina três meses pra você começar uma disciplina e **eram disciplinas, muitas disciplinas que duravam um semestre e eram reduzidas pra um trimestre**, porque o conteúdo foi praticamente encaixotado no trimestre. (PROFESSOR 2, grifos nossos).

A nosso ver, os Termos se alinham à proposta do tecnicismo. De acordo com Saviani (2007), o tecnicismo instrumentalizou o ensino por meio de manuais e a função do professor se resumiu à execução desses manuais. A separação entre direção responsável pelo planejamento (elaboração de apostilas, escolha do material bibliográfico, da metodologia de trabalho) e trabalhador encarregado da execução das aulas teria o objetivo de fragmentar o trabalho do professor, dificultando o domínio de seu ofício e, por consequência, ampliando os processos de alienação a que o seu trabalho está sujeito. Outro aspecto notado pelos professores entrevistados diz respeito ao engessamento provocado pela padronização do ensino. Uma estrutura que não permitia ao professor usar outras referências e metodologias de ensino.

3.2 Aumento das demissões e rotatividade de professores

Com a vinda da Kroton, as demissões e a rotatividade aumentaram. A rotatividade corresponde a entradas e saídas de trabalhadores em determinado tempo. Nas faculdades pesquisadas, o tempo de permanência de muitos trabalhadores chegou a três meses conforme relato da Professora 10.

[...] [risos]. **O professor dava três meses de aula e entrava na filinha de ser mandado embora**, né? [...]. Então, em vez de ser o estresse só de seis em seis meses, era de três em três. Ele era difícil pro professor porque, ao invés dele trabalhar, ele tinha que dividir esse trabalho em três, sendo que o número de provas eram três provas pros três primeiros meses, três provas pro segundo. Você tinha que fazer prova final a cada três meses, plano de aula, programa a cada três meses. Então era, digamos assim, muito difícil pro professor. Então, assim, imagina você corrigir todas essas provas. Praticamente você ficava em função deles [da Kroton] [...] (PROFESSORA 10, grifos).

No período em que prevaleceram os Termos o professor sofreu com a sobrecarga de trabalho associada à tensão de ser demitido de uma forma muito mais rápida, isto é, após três meses de trabalho. A Kroton justificou o uso dos Termos pelo maior número de alunos que ingressariam na instituição por ano que, ao invés de ser de

seis em seis meses, seria de três em três meses, sendo o Termo, portanto, uma metodologia extremamente lucrativa.

Outra questão que o uso dos Termos nos sugere diz respeito a um indicador de desempenho conhecido por *management by stress*, ou seja, gestão por estresse. Heloani (2003, p. 136, grifo do autor) explica que o *management by stress* é o mesmo que “[...] o gerenciamento advindo de uma tensão **propositadamente** criada para que os problemas apareçam e o ritmo de produção possa aumentar sem prejuízos no sistema técnico”. Esse sistema faz com que o ambiente de trabalho se torne mais sobrecarregado e o trabalhador viva constantemente no limite de expor alguma falha. Nessa estratégia defensiva, o medo constante de errar faz com que o trabalhador aumente os níveis de produtividade.

Os professores relataram que o ritmo de trabalho do professor aumentou muito. Nesse período, o professor passou por uma tensão muito grande ao ter que ministrar o conteúdo de um semestre em, praticamente, dois meses e meio. O segundo ponto se refere ao sistema de trabalho baseado no fato de o Termo parecer ser economicamente rentável, visto que as recorrentes demissões geravam uma maior insegurança entre os trabalhadores, os quais se sujeitavam com menor restrição às condições da empresa.

As tentativas empreendidas pela Kroton contra os trabalhadores muito se assemelham a algumas das estratégias usadas por Taylor (2008) para conseguir um rendimento diário aceitável, como: demitir os mais obstinados, reduzir o salário, admitir operários novos. A admissão de trabalhadores novos e a redução do tempo deles na Pitágoras parece estar dentre os critérios de redução de custos, pois quanto menos tempo um professor permanece na instituição, menores são os encargos trabalhistas da empresa.

3.3 Redução do nível de formação dos professores contratados

A formação do trabalhador é, em qualquer área de atuação, um pré-requisito para a sua contratação. Em se tratando da área da educação, sobretudo educação superior, essa exigência toma uma proporção maior, no sentido de que o professor com a maior titulação, em tese, é o mais indicado para trabalhar nesse nível de ensino. Esse argumento se respalda na compreensão de que o professor com maior titulação tem um maior domínio dos conhecimentos requeridos para a área em questão. Entende-se, com isso, que a qualidade de um curso superior está atrelada também a titulação do professor.

No entanto, nem sempre a contratação dos professores nas faculdades Pitágoras pesquisadas seguia esse critério. A seleção dos professores escolhidos para trabalhar nessas instituições assentava-se no seguinte perfil:

[...] nem sempre são contratados nessas instituições [...] professores que são tão experientes assim. Uma das coisas que a gente observou, quando entramos **na era Pitágoras**, lá na instituição, é que **as bancas se tornaram menos exigentes pra avaliar esse professor pra entrar**, porque **o que tá valendo agora [...] é alguém que aceita trabalhar nos nossos parâmetros**. Porque **muita gente boa saiu**. Falou: **‘Isso aqui é máquina de moer carne’ e quem pôde sair, saiu**, não quis compactuar com isso. E aí quem entra? **Entra quem tá querendo começar a carreira, quem tá precisando realmente de uma oportunidade pra entrar no universo de sala de aula no ensino superior [...] (PROFESSORA 3, grifos nossos)**.

A banca de professores responsável pela seleção dos novos docentes, conforme declara a professora, com a vinda da Pitágoras para Linhares, tornou-se menos exigente. O critério usado para a seleção parecia ser o do professor que se sujeita a qualquer coisa para trabalhar no ensino superior, visto que a característica principal desses professores era a de ser recém-formado no curso de graduação.

3.4 Redução da carga-horária de trabalho

A redução da carga-horária de trabalho do professor esteve ligada a segunda mudança pedagógica, a transferência de disciplinas para o ensino a distância. A professora da Pitágoras de Guarapari explica que essas disciplinas pertenciam ao núcleo comum e, com isso, muitos professores desse núcleo foram demitidos em função de a disciplina ter sido transferida para o ensino a distância.

Por exemplo, eu perdi uma carga horária grande por causa disso. Colocaram a distância Português, Matemática, Metodologia a distância. Então, **Português saiu da grade de muitos cursos**. Tanto que eu fiquei lá, mas **a maioria dos professores de Língua Portuguesa foram demitidos, só ficou eu**, na época **eram uns seis professores** de Língua Portuguesa aí com a implementação desse sistema [aulas a distância], só eu fiquei (PROFESSORA 11, grifos nossos).

De acordo com a professora, a cada período e em cada curso, é retirado um professor em função de 20% da carga horária dos cursos terem sido transferidos para o ensino a distância. Ou seja, isso tem acarretado a demissão de muitos professores. Outro aspecto observado pela professora diz respeito à formação dos alunos que, segundo ela, não têm maturidade para buscar o conhecimento.

Em nossa concepção, no ensino superior, bem como nos demais níveis, o professor desempenha um papel fundamental, como mediação necessária entre o aluno e o conhecimento. Leontiev (1978), assim como Vygotsky (1991), assinala essa ação

mediadora dos homens no processo de apropriação e objetivação. Vygotsky (1988) ainda enfatiza que o melhor ensino é aquele que se adianta ao desenvolvimento do indivíduo. Nesse sentido, entendemos que o professor é o responsável por conduzir os alunos à apropriação dos objetos do conhecimento. Portanto, quanto mais diversificados forem os objetos e mais qualificadas forem as formas utilizadas para a transferência de conhecimentos, mais rica será a apropriação por parte dos alunos.

3.5 Aumento da quantidade de trabalho

Na sequência das mudanças pedagógicas, a terceira delas consubstanciou-se na aula estruturada, a qual continua em vigor da mesma forma que as disciplinas a distância. As aulas estruturadas são o exemplo mais claro do aumento da quantidade de trabalho do professor. No documento da Kroton, a aula estruturada é concebida como uma ferramenta direcionada ao planejamento, ao controle e à gestão das atividades de aprendizagem de sala de aula. Essas aulas têm o objetivo de o “[...] aluno não perder tempo copiando matérias, [...] o professor tem mais tempo para trabalhar os conteúdos com maior profundidade” (KROTON, 2013, p. 125).

Entretanto, segundo os professores entrevistados, a aula estruturada consiste em uma sobrecarga de trabalho. De acordo com o relato dos professores, a aula estruturada parece cumprir apenas a uma formalidade, visto que eles não percebem nenhuma mudança substancial nos alunos a partir dela. Nela, o trabalho do professor parece ser avaliado pela quantidade de aulas estruturadas produzidas e postadas no *site* e não pela importância do conteúdo dessas aulas na formação de seus alunos.

Além da aula estruturada, houve um aumento no número de disciplinas por professor. Isso ocorreu em decorrência da redução do corpo docente. Para se ter uma ideia, o aumento no número de disciplinas alcançou o seu ápice com 37 disciplinas⁷ ministradas por uma professora e em diferentes cursos, no decorrer de sua carreira na Pitágoras de Guarapari. A professora revelou que precisa ficar preparada, porque ocorrem momentos em que a Pitágoras troca, de repente, as disciplinas que ela estava informada que iria ministrar, com isso a professora possui uma biblioteca particular em sua casa, composta por livros de várias áreas do conhecimento.

Além da redução no número de professores houve um aumento no número de alunos por sala de aula. De acordo com os depoimentos dos professores da Pitágoras de

⁷ Depoimento informal feito após a entrevista.

Linhares, as turmas iniciais chegavam a ser compostas por 100 alunos e sem nenhum aparato (microfone, por exemplo) para o professor. Os professores da Pitágoras de Guarapari também confirmaram o aumento no número de alunos. Esse aumento no número de alunos e a redução do corpo docente pode ter relação com o *Balanced Scorecard* (BSC), uma metodologia de medição e gestão de desempenho.

O Balanced Scorecard traduz missão e estratégia em **objetivos e medidas**, organizados através de **indicadores** para informar aos funcionários sobre os vetores do sucesso atual e futuro. Ao articularem os resultados desejados pela empresa com os vetores desses resultados, os executivos esperam canalizar as energias, as habilidades e os conhecimentos específicos das pessoas na empresa inteira, para alcançar os objetivos de longo prazo (KAPLAN; NORTON, 1997, p. 25, grifos nossos).

De acordo com o depoimento da Professora 1, da Pitágoras de Linhares, o BSC não mede o esforço dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades. Por exemplo, o BSC não considera o esforço que um determinado professor teve para ensinar um conteúdo e sim o número de alunos aprovados.

4 Considerações finais

Na busca de apreendermos as características que assume a organização e as condições do trabalho docente em decorrência do processo de inserção da educação superior na Bolsa de Valores nos apoiamos no estudo de caso de duas instituições pertencentes ao grupo Kroton Educacional S.A., localizadas no Estado do Espírito Santo, a Faculdade Pitágoras de Guarapari e a Faculdade Pitágoras de Linhares.

Tal estudo nos permitiu entender o funcionamento e o desenvolvimento do capital nas empresas educacionais financeirizadas. No interior dessas instituições nos deparamos com a relação contraditória entre produção e apropriação da riqueza. A riqueza a que estamos nos referimos trata-se da mais-valia. A mais-valia ao representar o trabalho não pago conserva em si a gênese da exploração da sociedade capitalista, visto que o trabalho assalariado é o meio pelo qual ela se reproduz.

Na Bolsa de Valores, a multiplicação de papéis, capital fictício, dissemina a ideia de um dinheiro que gera dinheiro. Dessa ideia, segue a de que os lucros das empresas, em geral, e, em especial, das empresas financeirizadas, são fruto apenas da “mente brilhante” de seus executivos-chefes.

Contudo, após ingressarmos em um nível de abstração,⁸ mediado pela teorização marxiana e pela análise empírica dos processos vividos pelos professores das duas

⁸ Etapa de suspensão do objeto pesquisado, momento que no obriga entender o que fazemos.

faculdades analisadas, compreendemos a afirmação de Marx ao dizer que o real só é real porque é síntese de múltiplas determinações. A apreensão do objeto por nós estudado implicou a superação da aparência imediata. Isso alude dizer que captar um fenômeno da forma como ele se apresenta não significa entender o que ele é. Assim, do ponto de vista ontológico, a dinâmica constitutiva do fenômeno estudado demandou um esforço teórico que só o ingresso no conhecimento proveniente do contato não cotidiano⁹ com a realidade (mediado pela filosofia, pela ciência e pela arte) pôde possibilitar.

Na Kroton, como em qualquer outra empresa, os trabalhadores, são os responsáveis pela produção da riqueza. Em uma empresa educacional, os trabalhadores, em especial o professor, é o responsável pela produção de mais-valia. Todavia, a produção do professor, diferentemente de outros setores produtivos, é uma produção não material, pois o produto produzido por ele é consumido simultaneamente à sua produção e, ao mesmo tempo, acumulado e reproduzido pelos alunos. Marx explica que, apesar de o professor não adquirir, perante os alunos, a qualidade de trabalhador produtivo, ele assume essa condição diante do empresário do estabelecimento de ensino à medida que o empresário, ao trocar seu capital pela força de trabalho dos professores, enriquece.

O trabalho docente na Pitágoras, conforme mostramos, tem assumido características que se aproximam da organização de trabalho taylorista transvestido de modernidade. Além disso, os indicadores de desempenho utilizados pela Kroton se converteram em mecanismos empenhados a criar “valor acionário” na medida em que auxiliaram a intensificação da exploração dos professores. Isto é, pressionando os trabalhadores de maneira a extrair o máximo de mais-valia para a geração de lucros. Segundo nossos estudos, da mesma forma que o capital fictício cresce com valorização especulativa e com isso esconde a mais-valia extraída do setor produtivo que o sustenta, ele possui um poder muito maior para dissimular a exploração do trabalho assalariado que alimenta o sistema capitalista. Do mesmo modo, a Kroton, em comparação com IES privadas de capital fechado, consegue disfarçar com maior eficácia a origem da riqueza que a sustenta.

⁹ O não cotidiano é entendido como uma vida voltada para o desenvolvimento humano-genérico, que extrapola a existência individual. Por esse motivo, as esferas não cotidianas se constituem a partir de objetivações humanas superiores (objetivações genéricas para-si), como as ciências, a filosofia e a arte. No não cotidiano impera o pensar consciente, o qual possibilita aguçar algumas de nossas características ou atividades, permitindo, assim, intensificarmos parte de nossas capacidades. Ver: HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

O conjunto dos elementos ora apresentados – separação entre planejamento e execução; aumento das demissões e rotatividade de professores; redução do nível de formação dos professores contratados; redução da carga-horária de trabalho; aumento da quantidade de trabalho – atuou de forma a intensificar a exploração do professor tendo em vista o aumento da mais-valia. Essas mudanças conduziram à redução da autonomia do professor no que se refere às atividades de planejamento e ensino, reforçando com isso as relações sociais de dominação inerentes ao trabalho alienado.

Referências

ADDA, Jacques. **A mundialização da economia: gênese**. Lisboa: Terramar, 1997.

ANTUNES JÚNIOR, Antonio Carlos. Os benefícios de empresas holdings em planejamentos tributários e sucessórios. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3310, jul. 2012.

BASSO, Itacy Salgado. Significado e sentido do trabalho docente. **Card. Cedes**, Campinas, v. 19, n. 44, abr. 1998.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 fev. 2013.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf> >. Acesso: 25 mar. 2013.

_____. Decreto nº 2.306, de 19 de agosto de 1997. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2306.htm>. Acesso em: 12 ago. 2012.

CARCANHOLO, Reinaldo; SABADINI, Mauricio. Capital fictício e lucros fictícios. **Revista Soc. Bras. Economia Política**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 41-65, jun. 2009.

CHESNAIS. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 11, n. 1, p. 1-44, jan./jun. 2002.

_____. **Mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. O neoliberalismo sob a hegemonia norte-americana. In: CHESNAIS, François. **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequências**. São Paulo: Boitempo, 2005.

EXAME. Nasce a maior empresa do mundo. **EXAME**. ano 48. n. 13. Edição 1069, jul. 2014.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

KAPLAN, Robert; NORTON, David P. **A estratégia em ação**: balanced scorecard. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KROTON. **Formulário de referência** - Kroton Educacional S.A. 2013. Disponível em: http://ri.kroton.com.br/kroton2010/web/conteudo_pt.asp?idioma=0&conta=28&tipo=32858 Acesso em: 29 out. 2013.

LEONTIEV, Alexis. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte, 1978.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política. Livro Primeiro. São Paulo: Nova Cultural, 1985. v. 1.

PITÁGORAS. **Manual do professor**. Faculdade Pitágoras. 2008.

SAMPAIO, Helena. O setor privado de ensino superior no Brasil: continuidades e transformações. **Revista Ensino Superior Unicamp**. 2011. Disponível em: <<http://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/artigos/o-setor-privado-de-ensino-superior-no-brasil-continuidades-e-transformacoes>>. Acesso: 21 mar. 2014.

SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2007.

_____. **Educação e questões da atualidade**. São Paulo: Livros do Tatu e Cortez, 1991.

_____. A expansão do ensino superior no Brasil: mudanças e continuidades. **Póiesis Pedagógica**, v.8, n. 2 ago./dez. 2010.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios de administração científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 2008.

VYGOTSKY, Lev S. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

VYGOTSKY, Lev S. Aprendizagem e desenvolvimento intelectual na idade escolar. In: VIGOTSKI, L. S.; LURIA, A. R.; LEONTIEV, A. N. **Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem**. São Paulo: Ícone, 1988.