



CIÊNCIAS HUMANAS

Modelos de gestão, performatividade e intensificação do trabalho docente***Models of management, performativity and intensification of teaching work***Maria Laura Brenner Moraes¹**RESUMO**

A adoção no contexto educativo de uma nova cultura administrativa e acadêmica, baseada na utilização combinada das tecnologias de gerencialismo e de performatividade, traz consigo a instituição de discursos, capazes de constituírem novos atores sociais. Os/as docentes são interpelados/as a constituírem-se docentes competentes, criativos/as, inovadores/as, sedutores/as e motivadores dos/as discentes, agora considerados clientes dos serviços educacionais. Neste sentido, o presente texto trata dos conceitos de gestão, performatividade e gerencialismo discutidos nos trabalhos de Stephen Ball (1994; 2001; 2005; 2010) e das e das contribuições Sadi Dal Rosso (2008), acerca do conceito de intensidade e intensificação do trabalho e do trabalho docente, em especial.

Palavras-chave: *gestão, gerencialismo, performatividade, intensificação do trabalho docente.*

ABSTRACT

The adoption in the educational context of a new administrative and academic culture, based on the combined use of managerialism and performativity technologies, brings with it the institution of discourses capable of being new social actors. Teachers are called upon to become competent, creative, innovative, seductive and motivating teachers, now considered to be clients of educational services. In this sense, the present text deals with the concepts of management, performativity and managerialism discussed in the works of Stephen Ball and of the contributions of Sadi Dal Rosso, about the concept of intensity and intensification of work and teaching work, in particular.

Keywords: *management, managerialism, performativity, intensification of teaching work.*

1. INTRODUÇÃO

Dedicado a pesquisas da área de política educacional, desde a década de 1980, Stephen Ball vem realizando estudos sobre reformas educacionais e seus impactos sobre o trabalho e a identidade dos professores e demais profissionais da educação, com ênfase nos valores, culturas, relações, subjetividades e nas formas de disciplina que elas fundamentam.

¹ IFSul - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, Pelotas/MG - Brasil.

Por sua vez, a obra de Dal Rosso acerca das características do trabalho contemporâneo e de sua intensidade contribui de forma significativa para a compreensão do movimento recente de intensificação do trabalho, como fenômeno global, ainda que diferenciado e com modalidades próprias de difusão; reconhece a complexidade da questão da intensificação do trabalho, tanto no campo empírico quanto conceitual; esclarece conceitualmente o processo de intensificação do trabalho; situa produtividade e intensidade como conceitos diferentes e com conteúdos distintos.

Nessa perspectiva, o presente texto destaca como as formas de gerencialismo e intensificação tem produzido novas formas de compreensão do trabalho docente.

2. GESTÃO, PERFORMATIVIDADE E GERENCIALISMO NA PERSPECTIVA DE STEPHEN BALL

De acordo com Stephen Ball (1994), a teoria da gestão, apresentada como a melhor forma de dirigir as instituições educativas, tem emudecido qualquer discussão sobre outras possibilidades de organização, passando a desempenhar um papel chave no processo de reconstrução do trabalho docente, ao submetê-lo à lógica da produção industrial e à da competência de mercado. Nesse sentido, Ball (1994) define gestão como um conjunto de práticas e de formas mais intensas e precisas de controle sobre os processos de ensino, sendo por excelência uma tecnologia moral, um modelo generalizado de funcionamento, uma forma de definir as relações de poder em termos da vida cotidiana de homens e mulheres

A gestão das instituições educacionais, no horizonte de políticas do mercado, gera novos procedimentos administrativos, induzindo os/as trabalhadores/as a desejarem aquilo que as instituições e o sistema precisa para operarem satisfatoriamente. Neste sentido, o modelo de gestão empresarial competitivo, cria condições e possibilidades para que todos expressem iniciativas individuais e desenvolvam integralmente seu potencial no serviço que prestam (BALL, 2001).

Nesse cenário, o gestor – agora, figura central no novo cenário das organizações deve empenhar-se para que os/as trabalhadores/as, individual e coletivamente, reconheçam e se responsabilizem pela relação entre a segurança do seu posto de trabalho e a sua contribuição para a competitividade dos bens e dos serviços que produzem (BALL, 2001).

Nas palavras de Ball:

O gestor é o herói cultural do novo paradigma. O trabalho do gestor envolve a infusão de atitudes e culturas nas quais os/as trabalhadores/as se sentem, eles/as próprios/as, responsabilizados/as e, simultaneamente, comprometidos/as ou pessoalmente envolvidos/as na organização (2001, p. 108-109).

Ainda, de acordo com Ball (2001, p. 109), “através do cultivo da ‘cultura empresarial’ os gestores procuram delinear, normalizar e instrumentalizar a conduta das pessoas de forma a atingirem os fins que postulam como desejáveis”. Do mesmo modo, ao mesmo tempo em que as responsabilidades de gestão são delegadas são colocadas em prática novas formas de vigilância, auto monitoramento, sistemas de avaliação e comparação de resultados.

Em seu texto *Profissionalismo, gerencialismo e performatividade*, Ball (2005), ressalta a enorme dificuldade do uso de sensatez ao falar-se a respeito de profissionalismo, visto o atoleiro intelectual

no qual este constructo está inserido. Em sua consideração, profissionalismo se refere a uma "forma de prática contextualizada baseada em uma relação específica entre o profissional e seu trabalho, na reflexão e na tentativa de organizar sua prática, a partir de decisões, julgadas por si, como corretas" (2001, p. 540). Assim posto, profissionalismo implica em um comprometimento "autêntico situado na possibilidade e na validade de uma relação de reflexão entre o 'eu' e as coletividades do mundo social" (2001, p.540).

Na avaliação do teórico, atualmente, o que é denominado de profissionalismo em textos políticos e gerenciais é uma forma de desempenho – performance, na qual os critérios de qualidade ou de boa prática, contrastam com as características, até então, determinantes da prática profissional: "a reflexão, a necessidade de raciocínio moral e a incerteza adequada" (BALL, 2005, p.542). Portanto, para o autor, erradicadas as possibilidades de reflexão moral e de diálogo e o profissionalismo redefinido em uma estrutura dominada pela racionalidade técnica, o torna sem sentido. A erradicação das possibilidades de reflexão moral e de diálogo, são decorrentes, segundo Ball (2005), dos efeitos combinados das duas principais tecnologias da política educacional: performatividade e gerencialismo.

Com respeito à performatividade, Ball esclarece que

[...] é uma tecnologia, uma cultura e um método de regulamentação que emprega julgamentos, comparações e demonstrações como meios de controle, atrito e mudança. Os desempenhos de sujeitos individuais ou de organizações servem de parâmetros de produtividade ou de resultado, ou servem ainda como demonstrações de 'qualidade' ou 'momentos' de promoção ou inspeção (BALL, 2005, p.543).

Ao definir performatividade como uma tecnologia, uma cultura e um modo de regulação, no qual os/as docentes são representados/as e encorajados/as a pensar sobre si mesmos como indivíduos que calculam a si mesmos/as, agregam valor a si mesmos/as e melhoram sua produtividade.

Stephan Ball (2010) auxilia na compreensão dos processos de *fabricação* de subjetividades e identidades. A *fabricação* acontece, quando a performance ultrapassa a forma de uma encenação, para ser algo a ser mantido, vivido e utilizado como um empreendimento do eu.

Fabricações, nas palavras de Ball

[...] são versões de uma organização (ou pessoal) que não existe – elas não estão 'fora da verdade', mas também não tratam de uma simples verdade ou de descrições diretas – elas são produzidas propositadamente para serem 'responsabilizáveis'. [...] o trabalho de fabricar requer a submissão ao rigor da performatividade (BALL, 2010, p.44).

A performatividade facilita o papel de monitoramento do Estado permitindo-lhe inserir-se profundamente nas culturas, práticas e subjetividades das instituições e de seus trabalhadores, sem parecer fazê-lo. De igual forma, muda significados, produz novos perfis, objetiva e mercantiliza o trabalho docente e transforma níveis de desempenho e de qualidade, em resultados. No mesmo sentido, a prática de ensino é reelaborada e reduzida a seguir regras geradas de modo exógeno e a atingir metas (BALL, 2004, p. 1115-1116).

Por gerencialismo, Ball (2005), define a inserção, nas instituições, de uma nova forma de poder, destruindo os sistemas ético-profissionais, ao incutir performatividade na alma do trabalhador (BALL,

2005, p. 545), ou, como afirma Bernstein (1996, p. 75), “[...] um instrumento para criar uma cultura empresarial competitiva”.

O gerencialismo aliado à performatividade visa reformar os/as docentes, ao mudar o significado do que é ser docente. “[...] Não muda apenas o que fazemos. Também procura mudar o que somos e aquilo que poderíamos vir a ser, nossa ‘identidade social’” (BERNSTEIN, 1996, p. 73).

Sem a utilização de mecanismos diretos de repressão, nesse novo gerencialismo prevalecem processos de auto regulação nos quais as pessoas são motivadas a assumir performances de qualidade, excelência. O gerencialismo se configura em uma dispersão de poder, atribuindo a diversas instâncias a responsabilidade, compromete-se com a transparência de sua governabilidade; estabelece metas e objetivos claros a serem alcançados, dando ideia de eficácia, pois todos podem verificar se tais objetivos foram atingidos; traz a ideia do indivíduo como um ente que deve ser central e cujos interesses devem ser atendidos. Além disso, o gerencialismo ou gestão gerencial também tem como características o uso do modelo de avaliação por desempenho.

O discurso da eficiência é fundamental e está diretamente relacionado às propostas do gerencialismo. Um dos pressupostos do gerencialismo é o controle à distância (BALL, 1998). O gerencialismo tem como mecanismo delegar funções e valoriza quando os trabalhadores que são responsabilizados por determinada tarefa têm iniciativa para resolver problemas que surgem ao longo de sua execução. Aqui é possível perceber a intersecção entre a descentralização empregada pelo gerencialismo e da noção de individualidade: o sucesso está atrelado a cada indivíduo na medida em que ele consegue atingir objetivos e metas. Há, portanto, uma valorização individual que, muitas vezes, pode ser recompensada com prêmios e destaques dentro da instituição na qual o mesmo atua. Ball (1998), ao mesmo tempo em que mostra a descentralização existente no gerencialismo, também destaca que “novas formas de vigilância e autocontrole são instituídas” (BALL, 1998, p.128).

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO E SUA INTENSIFICAÇÃO

Como parte da condição humana, o trabalho é um processo, através do qual o homem transforma a natureza com a sua criatividade, produzindo o necessário à sua sobrevivência. Incluem-se na categoria trabalho: os modos de trabalhar, as formas de conquista de um espaço no mercado de trabalho e, até mesmo, os contextos que definem a exclusão do trabalho (CLOT, 2006; DEJOURS, 2003). Na satisfação das necessidades, por meio do trabalho, o ser humano se humaniza, teoricamente, se educa, através dos conhecimentos exigidos pelo trabalho, e, na prática, por se habituar à ocupação, adequando sua própria atividade à natureza da matéria, adquirindo aptidões universalmente válidas (ABBAGNANO, 2007).

Oliveira e Assunção (2010) com base no conceito de condições de trabalho em geral, presente na obra de Marx, esclarece que a noção de condições de trabalho designa

[...] o conjunto de recursos que possibilitam a realização do trabalho, envolvendo as instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis, os equipamentos e meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção (2010, p.1)

Do mesmo modo, a autoras salientam que as condições de trabalho se referem a um conjunto de relações, que dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego, ou seja: formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade.

As condições de trabalho são resultados de uma dada organização social definida em suas bases econômicas pelo modo de produção capitalista. Neste sentido, a análise sobre as condições de trabalho devem se situar no tempo e no espaço, ou seja, no contexto histórico-social e econômico que as engendram (OLIVEIRA, ASSUNÇÃO, 2010).

A partir de uma revisão em estudos realizados por pesquisadores que se ocupam da temática do trabalho docente, Duarte (2011) constata que os mesmos arrolam como integrantes do processo de trabalho a sua organização e suas condições de realização.

Com respeito à organização, os autores analisados destacam a "hierarquia, a divisão do poder, o número de alunos em sala de aula e o planejamento" (DUARTE, 2011, p.172). Por sua vez, em relação às condições de trabalho, os autores as subdividem em condições materiais e em carreira docente. Nesta última situam "o salário, a jornada, os contratos, os tempos remunerados para o trabalho coletivo, a formação continuada, enfim, o que se refere às relações de trabalho" (DUARTE, 2011, p.172).

Frente ao exposto, é possível considerar condições de trabalho como um amplo cenário no qual converge um conjunto de dimensões sociais, pessoais e físicas nas quais trabalham os docentes.

Ao aprofundar a análise do conceito de intensidade para explicar o fenômeno da intensificação do labor na sociedade contemporânea em que por meio da explosão tecnológica e da reorganização social, o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado, Dal Rosso (2008) argumenta que todo e qualquer trabalho é realizado segundo determinado grau de intensidade, ou seja, a intensificação "[...] é uma condição intrínseca a todo trabalho concreto e está presente em todo o tipo de trabalho executado" (2008, p.20).

Dal Rosso, define intensidade como

[...] o emprego das energias vitais do sujeito, em toda a dimensão desta expressão, compreendendo as potencialidades físicas, emocionais e intelectuais, conforme exigido para a realização de uma atividade, tarefa ou trabalho. (DAL ROSSO, 2008, p. 23).

Com respeito ao seu sentido, esclarece que o substantivo intensidade deriva do verbo latino *intendere*, que por sua vez é composto da preposição *in* mais o verbo *tendere*, significando estender, tornar tenso, entesar e, na linguagem militar, fazer esforço, combater, lutar, esforçar-se por (DAL ROSSO, 2008, p.94-95).

O autor destaca alguns elementos a serem considerados nas análises sobre intensidade: esta se refere ao grau de dispêndio de energia realizada pelo trabalhador na atividade concreta, podendo ser exigido um empenho mais físico, intelectual, psíquico ou a combinação dos três; a atenção da análise deve estar voltada a pessoa do trabalhador; está implicada tanto com o trabalhador individualizado como com o coletivo dos trabalhadores e considera as relações de cooperação com o coletivo dos trabalhadores.

Um trabalho é considerado mais intenso do que outro quando, sob condições técnicas e de tempo constantes, os trabalhadores que o realizam despendem mais energias vitais, sejam físicas, emocionais, intelectuais ou relacionadas, com o objetivo de alcançar resultados mais elevados quantitativa ou qualitativamente superiores aos obtidos sem esse acréscimo de energias (DAL ROSSO, 2008, p. 197).

Ainda, o autor esclarece que estudos preocupados com a questão da intensidade devem centrar seu foco sobre o esforço dispendido, a energia gasta, o empenho demonstrado, a velocidade, o ritmo, o passo do trabalho e o envolvimento intelectual e emocional dos trabalhadores. Do mesmo modo, devem considerar que o grau de intensidade é variável segundo as pessoas, os tempos e as circunstâncias (DAL ROSSO, 2008).

De acordo com Dal Rosso (2008) são formas pelas quais o trabalho é tornado mais intenso: acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e flexibilidade; ritmo e velocidade e gestão por resultado, definida como forma de intensificação num sentido mais subjetivo. Em seu trabalho, o referido autor demonstra que há historicamente movimentos de ampliação e redução da intensificação do trabalho do ponto de vista social, alternadamente, a depender da correlação de forças na luta entre capital e trabalhadores, classe burguesa e classe trabalhadora, num processo histórico em que ocorreram diferentes graus de intensificação do trabalho coletivo.

O sociólogo retoma os estudos de Marx sobre o processo de intensificação ocorrido no contexto da Revolução Industrial inglesa, quando foi exigido maior esforço, maiores resultados e maior envolvimento dos trabalhadores na produção; analisa a intensidade do trabalho no sistema de produção fordista/taylorista, surgido no início do século XX, com a finalidade de aumentar a produtividade. Finalmente, analisa a intensidade no toyotismo. Nesse percurso, o autor identifica marcos em que se podem constatar distintos movimentos de intensificação.

Se na época da introdução da maquinaria no sistema produtivo, o trabalho foi intensificado via transformação tecnológica, implicando, por parte dos trabalhadores em aprendizagem e desenvolvimento de novas habilidades e de novos ritmos de trabalho, no sistema fordista/taylorista, baseado na extrema separação entre planejamento e execução do trabalho, a intensificação foi possível graças as alterações na organização do trabalho exigente de especialização.

Por sua vez, o sistema toyotista, também conhecido como modelo japonês, caracterizado pelo emprego de um conjunto de técnicas e organização da produção e do trabalho industrial; pela produção, variada e heterogênea, vinculada à demanda e ao consumo; pelo trabalho em equipe, pelo melhor aproveitamento do tempo (na produção, no transporte, no controle de qualidade e no estoque) e polivalência, igualmente, implica em processos de intensificação, ao exigir do trabalhador um esforço adicional de trabalho mental, conhecimento de operações diversas, sua lógica, trabalho emotivo, concentração e atenção (DAL ROSSO, 2008).

Deste ponto de vista, a partir de uma análise histórica, Dal Rosso destaca a Revolução Industrial na Europa, como a primeira onda de intensificação. O trabalho, naquele período, caracterizou-se pela exigência objetiva de mais horas de trabalho, solicitando muito esforço por parte do trabalhador para realizá-lo; pelo incremento de modernas tecnologias que necessitavam de novas habilidades e pela imposição de novo ritmo de trabalho.

A segunda onda de intensificação do trabalho é situada na adoção, pelos sistemas produtivos, do modelo fordista/taylorista. Esse binômio, baseado no estudo científico do trabalho como meio para reorganizá-lo, predominou no processo de industrialização, tendo sua ascensão na segunda década do século XX. Enquanto o fordismo envolveu uma nova organização dos processos de trabalho, através de máquinas-ferramentas especializadas, mecanização e intensa divisão de atividades laborativas (CATTANI, 1997), o taylorismo se caracterizou pela racionalização científica do trabalho, eliminando os tempos mortos de produção.

A partir dos anos 60, quando o modelo de acumulação intensiva de base taylorista e fordista apresentava sinais de esgotamento, a produção intelectual neoliberal ganha visibilidade e legitimidade. Mas, sobretudo, desenvolve-se, na esfera industrial, um processo que dará sustentação às transformações que acabarão configurando o novo modelo, batizado de “acumulação flexível” ou “sociedade pós-moderna” ou, simplesmente, globalização neoliberal.

Assim, inaugura-se a terceira onda de intensificação do trabalho, representada pelo toyotismo. Neste modelo, os dois principais elementos utilizados para a intensificação do trabalho são a polivalência e o uso de novas tecnologias. O trabalhador executa várias tarefas ao mesmo tempo, utilizando-se de instrumentos e máquinas portadoras de novas tecnologias, que também efetuam tarefas múltiplas, diminuindo consideravelmente a quantidade de pessoas para a realização do trabalho (DAL ROSSO, 2008). Em outras palavras, no toyotismo o predomínio de padrões flexíveis em detrimento de padrões rígidos (fordismo/taylorismo) produz uma demanda de desenvolvimento de habilidades cognitivas e comportamentais. Os trabalhadores, sob essa lógica, devem ser polivalentes. Nas palavras de Dal Rosso (2008, p.123), polivalência implica na “[...] capacidade de realizar diversos serviços ao mesmo tempo, o que significa essencialmente realizar mais trabalho dentro de uma mesma jornada”. É, pois, produzir mais trabalho e mais valor no mesmo período de tempo.

Ainda, o autor esclarece que o modelo toyotista, tendo como características a concentração de atividades no mesmo trabalhador e um sentido de trabalho em equipe, usa o trabalho com muita eficiência, na medida em que no trabalho em equipe cada trabalhador não pode ficar para trás daquilo que a média da equipe faz.

O trabalho é a transformação da natureza realizada pelos seres humanos empregando para isso meios e instrumentos ao seu dispor e seguindo um projeto mental. Neste sentido, conforme Dal Rosso (2008), a objetivação na prática de um projeto mental exige por parte daquele que o realiza, gasto de um volume variável de sua energia física e psíquica. Portanto, a ideia de que o ato de trabalho exige esforço do trabalhador, está na raiz da noção da intensidade.

Na avaliação de Dal Rosso (2008) o trabalho ocupa a pessoa como um todo, sendo envolvidos, até certa medida, todos os aspectos de sua personalidade no ato de trabalhar. Deste modo, os componentes intelectuais e emocionais consumidos no exercício da atividade laboral não podem ser deixados de lado nas análises referentes aos problemas da intensificação, atualmente postos aos trabalhadores.

No mesmo sentido, reconhecendo que muito do trabalho contemporâneo está cada vez mais concentrado em atividades de serviços, no emprego cada vez maior de tecnologias de informática, de comunicação e de automação, que por sua vez ocupam muito mais a dimensão do conhecimento, da inteligência prática e da emoção do trabalhador, Dal Rosso enriquece sua análise, trazendo para

sua discussão o tema das formas de trabalho imateriais. O trabalho dito imaterial também é profundamente transformado por práticas intensificadoras. Em suas palavras:

Assim como a Revolução Industrial repercutiu sobre a classe trabalhadora dando origem à classe operária industrial, a Revolução Informacional gera a classe dos trabalhadores imateriais intensificados (DAL ROSSO, 2008, p.31).

No capitalismo contemporâneo, quando o trabalho é do tipo intelectual ou emocional, a inteligência e o afeto representam novas frentes de intensificação do trabalho.

O estudo de Dal Rosso (2008) sobre a intensificação imaterial contribui para a atualização da teoria do valor trabalho que considera a dimensão tempo de trabalho e tempo médio socialmente necessário, propondo o alargamento de categorias tradicionais e a incorporação da questão da produção do valor nas diversas atividades consideradas imateriais, uma vez que as mesmas contribuem para gerar valor. Vejamos um exemplo:

[...] o valor do trabalho do pesquisador não é representado pelo tempo médio socialmente necessário. A faísca cerebral e a fogueira mental que conduziram à descoberta são de natureza distinta do tempo médio e isso lhe confere um potencial infinito de valor (DAL ROSSO, 2008, p.34).

Dal Rosso (2008) considera que o trabalho contemporâneo é caracterizado por um grau de intensidade muito maior do trabalho do que em épocas anteriores. Ainda, salienta que o grau de intensidade pode ser aumentado de duas maneiras basicamente: primeiro como fruto das transformações tecnológicas que fazem crescer a carga de trabalho; segundo como resultado da reorganização do trabalho. Ou seja, o grau da intensidade varia de forma combinada ou isolada como resultado das mudanças tecnológicas e das mudanças organizacionais.

3.1 Intensificação do trabalho docente

No que se refere ao trabalho docente, Dal Rosso (2008), em seus estudos sobre o processo de intensificação do trabalho no setor privado de educação, considera que nos últimos anos, a educação privada vem sendo objeto de maior concorrência entre as empresas, estabelecendo-se como um dos ramos mais promissores de investimentos de capitais. Para Dal Rosso, este é um dos setores no qual o trabalho está se tornando, predominantemente, mais intenso. Nesse contexto o alongamento das jornadas é um instrumento típico de intensificação. Além disto, os/as docentes remunerados/as como horistas, não têm perspectivas de continuidade e de estabilidade em seus empregos (DAL ROSSO, 2008, p. 111-112).

Na avaliação de Dal Rosso,

A contratação por hora-aula é uma pressão sobre o professor, quase como um aguilhão para produzir muito. Para os empregadores, é uma forma de eles terem menores gastos, menor envolvimento e terem nas mãos um controle de rédeas curtas dos professores. A hora-aula é um mecanismo terrível que fica como uma espada sobre a cabeça dos professores. O docente tem que preparar aulas, fazer trabalhos, provas, corrigir, ser orientador, fazer marketing, pois se os alunos vão embora você perde o emprego, e então a hora-aula funciona como uma espada na cabeça do professor (DAL ROSSO, 2009, p.5).

De igual forma, o autor, constata que muito embora o trabalho em educação apresente algumas dificuldades à introdução de medidas de aumento de ritmo e velocidade, tanto em decorrência do próprio conceito do que seja ensino, as atividades periféricas ao ato educativo, preparatórias a ele ou dele consequentes podem sofrer injunções que envolvam velocidade e ritmo.

Dal Rosso, explica que [...] uma aula, um exercício, um seminário ou uma reunião de grupo de estudo por possuírem uma dinâmica relacionada a pesquisa e ao ensino, são atividades que oferecem impedimentos a sua subordinação a ritmos e velocidades aleatoriamente planejados (DAL ROSSO, 2008, p.117).

A fragmentação das jornadas de trabalho, como uma das formas de distribuição do tempo de trabalho, também é indicada por Dal Rosso (2008) como uma das formas de intensificação do trabalho. E isto é comum no trabalho docente. Segundo o autor:

A fragmentação das aulas em diversos momentos do dia permite que o professor recupere, em alguma medida, suas condições físicas e psíquicas, fazendo com que seu trabalho nas últimas horas da noite tenham o mesmo grau de efetividade junto aos alunos, que as primeiras aulas da manhã (DAL ROSSO, 2008, p.77).

A consequência para o/a docentes ocorre especialmente na organização da vida social e familiar. Diferentemente de formas de distribuição dos tempos, a gestão por resultados, enquanto forma de poder de organizar o trabalho, igualmente é reconhecida como fator intensificador.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Stephen Ball (2005), em sua análise sobre as políticas na forma do mercado, considera que o novo quadro de políticas, em geral, e a forma do mercado, em particular, constituem o novo ambiente moral seja para consumidores, seja para produtores. Neste ambiente, as escolas e as universidades são induzidas a uma cultura de auto interesse, na qual o propósito comum torna-se a sobrevivência no mercado educativo. São, portanto, valiosas suas contribuições para a compreensão do impacto das reformas educacionais sobre o trabalho e a identidade dos professores e demais profissionais da educação, com ênfase nos valores, culturas, relações, subjetividades e nas formas de disciplina que elas fundamentam.

Por sua vez, a obra de Dal Rosso (2008) acerca das características do trabalho contemporâneo e de sua intensidade contribui de forma significativa para a compreensão do movimento recente de intensificação do trabalho, como fenômeno global, ainda que diferenciado e com modalidades próprias de difusão. Ao aprofundar a análise do conceito de intensidade para explicar o fenômeno da intensificação do labor na sociedade contemporânea em que por meio da explosão tecnológica e da reorganização social, o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado, Dal Rosso auxilia na compreensão de que a intensificação é uma condição intrínseca a todo trabalho concreto e está presente em todo o tipo de trabalho executado.

5. REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. Martins Fontes: São Paulo, 2007.

BALL, Stephen J. Performatividades e fabricações na economia educacional: rumo a uma sociedade performativa. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v.35, n.2 maio/ago. 2010. p. 37-55.

_____. Diretrizes políticas globais e relações políticas locais em educação. **Currículo sem Fronteiras**, v.1, n.2, p.99-116, jul./dez. 2001.

_____. La gestión como tecnología moral. In: BALL, Stephen J. (Comp.) **Foucault y la educación**. Disciplinas y saber. 2. ed. Madrid: Morata, 1994.

_____. Performatividade, privatização e o pós-estado do bem-estar. **Educação e Sociedade**. Campinas, v.25, n.89, p.1105-1126, set./dez. 2004.

_____. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, v.35, n.126, p.539-564, set./dez. 2005.

BERNSTEIN, Basil. **A estrutura do discurso pedagógico**: classe, códigos e controle. Petrópolis: Vozes, 1996.

CATTANI, Antonio Davi. **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. São Paulo: Vozes, 2006.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2003.

DUARTE, Adriana. Políticas educacionais e o trabalho docente: tendências e contradições. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana (org.). **Políticas públicas e educação**: regulação e conhecimento. Belo Horizonte: Fino Trato, 2011. p. 161-182.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; Assunção, Ada Àvila. Condições de trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli; VIEIRA, Lívia Fraga. **Dicionário** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: FMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.