

Como a academia se parece com o tráfico de drogas

Alexandre Afonso (Leiden University)

Em 2000, o economista Steven Levitt e o sociólogo Sudhir Venkatesh publicaram um artigo no *Quarterly Journal of Economics* sobre a estrutura salarial interna de uma quadrilha de traficantes de drogas de Chicago. O texto serviria mais tarde como base para um capítulo do *best seller Freakonomics*, de Levitt e Dubner. O título do capítulo, "Por que traficantes ainda vivem com suas mães", se baseou na descoberta de que a distribuição de renda dentro das quadrilhas era extremamente enviesada em favor daqueles no topo, enquanto os vendedores de rua ganhavam ainda menos do que empregados em atividades legítimas pouco qualificadas – digamos, no McDonald's. Eles calcularam o valor da hora de trabalho desses vendedores em US\$3.30, ou seja, bem abaixo do salário mínimo (é por isso que eles ainda vivem com suas mães).

Se você levar em consideração o risco de ser baleado por grupos rivais, preso ou agredido pelo seu próprio bando, pode se perguntar por que alguém trabalharia por um salário tão baixo e em condições de trabalho tão terríveis ao invés de procurar emprego no McDonald's. Mesmo assim, as quadrilhas não têm qualquer dificuldade em recrutar novos membros. O motivo disso é que, mais do que renda e condições de trabalho atuais, a perspectiva de riqueza futura é o principal fator que leva as pessoas a permanecerem no negócio: traficantes de baixo nível renunciam à renda atual em favor de uma (incerta) riqueza futura. Os membros ordinários dessas quadrilhas estão preparados para enfrentar esse risco e tentar chegar ao topo, onde a vida é boa e o dinheiro afluí. É muito improvável que sejam bem-sucedidos (sua taxa de mortalidade é insanamente alta), mas eles estão prontos para "ficarem ricos ou morrerem tentando".

Com uma constante oferta de novos vendedores de baixo nível entrando no mercado e prontos para serem explorados, grandes traficantes podem ficar cada vez mais ricos sem redistribuir sua riqueza com aqueles abaixo. Há uma massa crescente de "*outsiders*" preparados para renunciar à renda em favor de riqueza futura e um pequeno núcleo de "*insiders*" garantindo ganhos na maior parte das vezes às custas dessa massa. Podemos chamar esse mercado de O-Vencedor-Leva-Tudo.

A Academia como Mercado de Jornada Dupla

Em grande medida, o mercado de empregos acadêmicos é estruturado como uma quadrilha de tráfico de drogas, com uma massa de *outsiders* em expansão e um núcleo de *insiders* em retração. Mesmo que a probabilidade de ser baleado na academia seja relativamente pequena (a menos que você seja muito rigoroso na correção dos trabalhos dos seus alunos), pode-se observar dinâmicas similares. A academia é só um exemplo dessa tendência, que afeta mercados de trabalho virtualmente em todos os lugares. Atualmente, um tópico importante de pesquisa para especialistas em mercado de trabalho é o que chamamos de "dualização". Dualização é o fortalecimento dessa cisão entre *insiders*, em empregos estáveis e seguros, e *outsiders*, em empregos precários, de prazo determinado. Sistemas acadêmicos mais ou menos em todos os lugares dependem, pelo menos em alguma medida, da existência de uma oferta de

"outsiders" preparados para renunciar a salários e segurança do emprego em troca da expectativa incerta de segurança, prestígio, liberdade e salários razoavelmente altos de que gozam as posições com estabilidade [tenure].

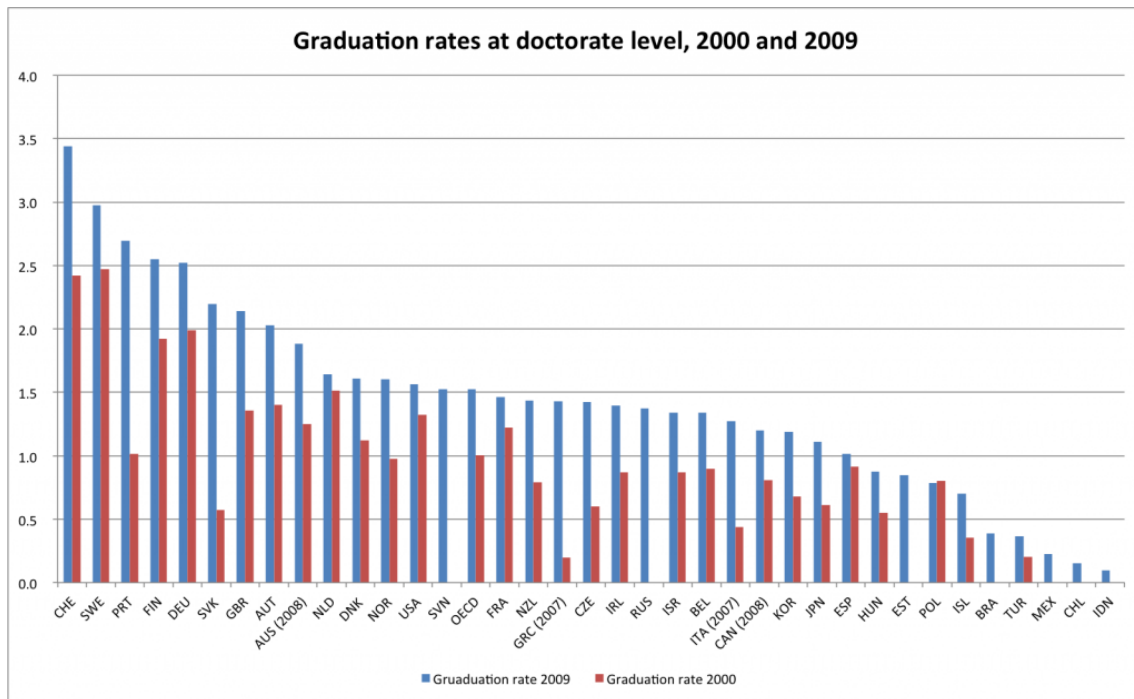


Figura 1. Fonte: OCDE

Como podemos explicar essa tendência? Um dos fatores estruturais subjacentes tem sido a expansão enorme no número de Doutores através de toda a OCDE. A figura 1 mostra a proporção de Doutores em relação ao grupo de idade correspondente em vários países da OCDE em dois momentos: 2000 e 2009. Como você pode ver, essa parcela cresceu em torno de 50% em 9 anos, e esse crescimento foi particularmente pronunciado em países como Portugal, Grécia ou Eslováquia, onde ela quase triplicou, ainda que a partir de um nível inicial baixo. Mesmo em países que já tinham parcelas elevadas, o crescimento foi substancial: 60% no Reino Unido, ou quase 30% na Alemanha. Desde 2000, o número de doutorados em países da OCDE aumentou a uma média de 5% ao ano.

Então o que se tem é um número crescente de Doutores chegando todos os anos ao mercado na esperança de assegurar uma posição permanente como professor universitário e gozando de liberdade e salários - razoavelmente - altos, um pouco como o traficante de rua que espera se tornar um chefe do tráfico. Para chegar lá, eles estão preparados para renunciar à renda e à segurança que poderiam ter em outras áreas, aceitando condições de trabalho inseguras na esperança de garantirem empregos que não se expandem na mesma proporção. Por conta do crescente fluxo de potenciais *outsiders* preparados para aceitar esse tipo de condição de trabalho, *insiders* podem terceirizar várias de suas tarefas, em especial no ensino, em um contexto em que há pressões crescentes por pesquisa e publicação. O resultado é que o núcleo está diminuindo, a periferia está se expandindo, e o núcleo está cada vez mais dependente

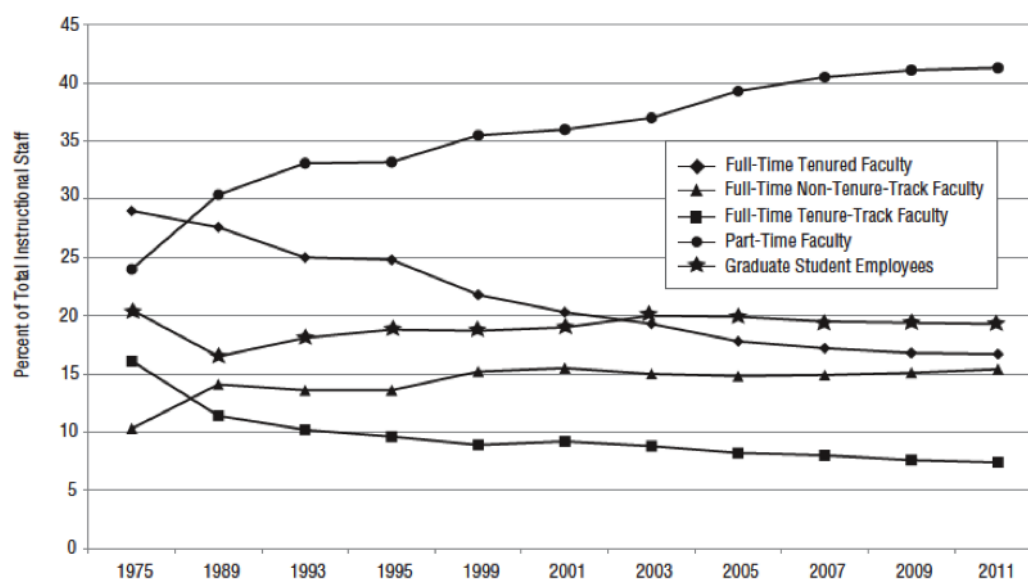
da periferia. Em muitos países, as universidades dependem cada vez mais de um "exército de reserva industrial" de acadêmicos trabalhando em contratos casuais por causa desse sistema de incentivos.

Variedades de Dualização

Os desenvolvimentos delineados acima são dinâmicas amplas, que atravessam quase todos os países industriais avançados. Entretanto, a fronteira entre grupos de *insiders* e *outsiders* varia entre países – por exemplo, entre Estados Unidos, Alemanha e Grã-Bretanha.

Nos Estados Unidos, números do departamento de educação divulgados em reportagem do *The Atlantic* (Figura 2, abaixo) mostram que mais de 40% do pessoal docente nas universidades é agora composto por docentes em tempo parcial e sem estabilidade, ou conferencistas adjuntos pagos por curso dado, sem seguro-saúde ou outras coisas associadas com uma relação padrão de emprego. Como você pode ver no gráfico, a parcela de docentes permanentes e estáveis diminuiu dramaticamente. Isso não significa que o número absoluto de docentes diminuiu; na verdade, ele cresceu substancialmente, mas tem sido enormemente superado pela expansão do pessoal docente com empregos precários e baixos salários. O *Chronicle of Higher Education* recentemente publicou uma reportagem a respeito de conferencistas adjuntos que dependem de cupons de alimentação do governo. A pessoa mencionada no artigo declara um salário líquido de US\$900 por mês, que, infelizmente, não está tão longe da taxa de US\$3 por hora do traficante de drogas, mas por um trabalho muito mais qualificado.

FIGURE 1
Trends in Instructional Staff Employment Status, 1975–2011
All Institutions, National Totals



Notes: Figures for 2011 are estimated. Figures from 2005 have been corrected from those published in 2012. Figures are for degree-granting institutions only, but the precise category of institutions included has changed over time. Graduate student employee figure for 1975 is from 1976. Percentages may not add to 100 due to rounding.

Source: US Department of Education, IPEDS Fall Staff Survey.

Figura 2. Fonte: *American Association of University Professors*.

A Alemanha é outro caso em que tem havido tradicionalmente uma cisão forte entre *insiders* e *outsiders*, basicamente por causa da estrutura do mercado de trabalho acadêmico, que tem forma de ampulheta. De um lado, há condições relativamente boas na base, no que se refere ao doutorado, e as oportunidades se expandiram recentemente por causa de grandes investimentos em programas de pesquisa e cursos de doutoramento, gerando uma massa de novos Doutores muito competitivos. De outro, há bons empregos no topo, em que professores titulares são comparativamente bem pagos e têm bastante autonomia. O problema é que não há nada no meio: para pessoas que acabaram de receber seus títulos há apenas um grande buraco em que eles têm que enfrentar um período de limbo em contratos temporários (*wissenschaftliche Mitarbeiter*) ou como professores substitutos (*Vertretungsprofessur*) por vários anos, depois dos quais podem ter esperança de conseguirem seu primeiro emprego permanente nos seus 40 anos de idade, enquanto isso poderia acontecer por volta dos 30 na década de 1970.

A figura 3 mostra a idade média de titulação de um Doutor, de sua habilitação e da primeira cátedra em Ciência Política entre as décadas de 1970 e 1990. A idade com que se termina o doutorado não mudou substancialmente, mas a da primeira cátedra aumentou em cerca de 5 anos. Além disso, deve-se levar em conta que há um efeito de seleção: as pessoas na amostra são apenas aquelas que chegaram às cátedras, não levando em conta todos aqueles que desistiram durante o limbo acadêmico. Várias novas posições intermediárias, como *Juniorprofessuren*, foram criadas, mas a maior parte delas também tem prazo limitado e, portanto, não são equivalentes a posições em que há a possibilidade de estabilidade no futuro [tenure-track]. A Alemanha é o país da prudência financeira, e tanto os governos regionais quanto o federal têm relutado em se comprometer com o financiamento de programas e posições de caráter permanente.

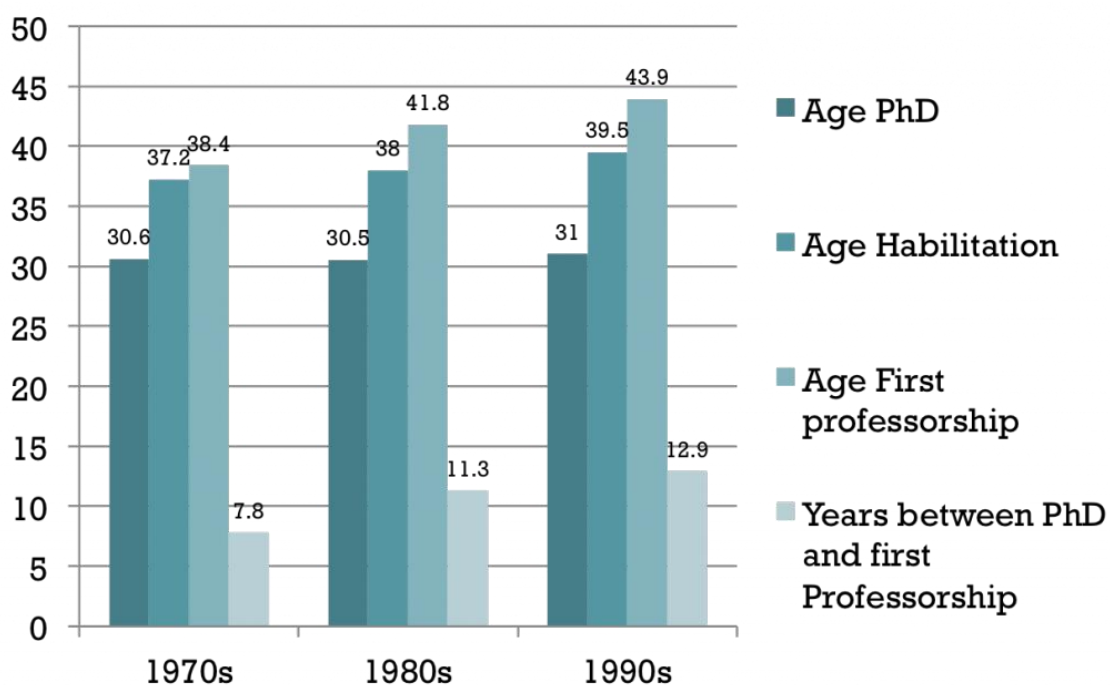


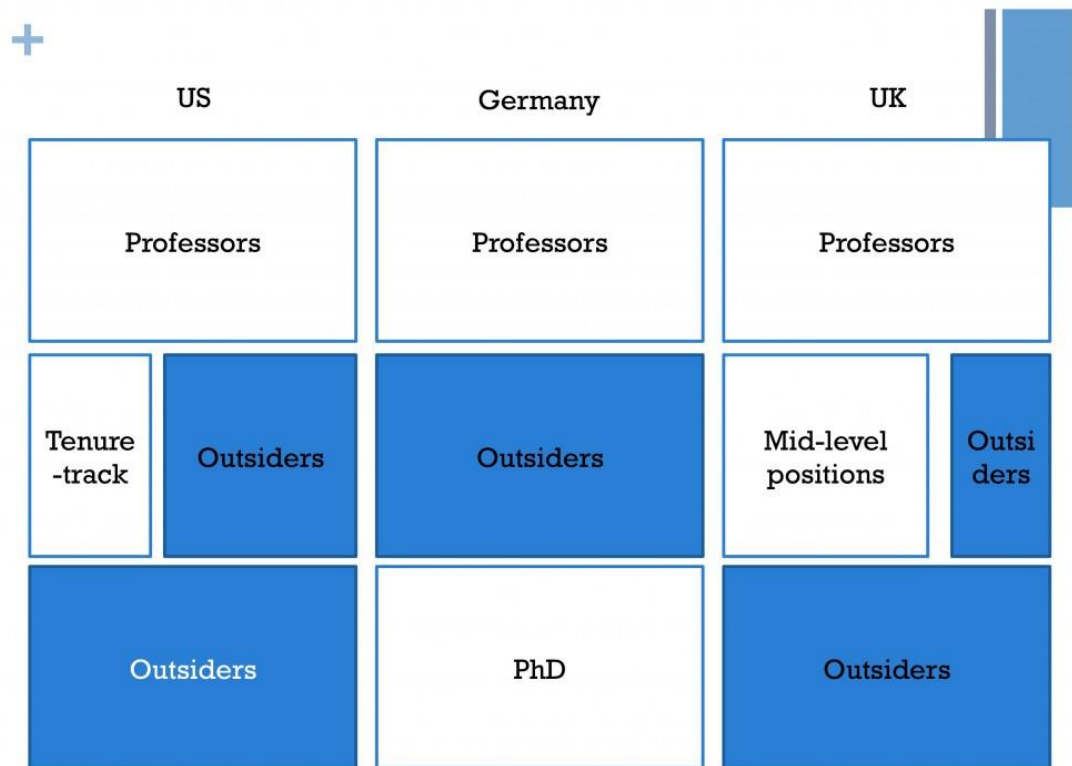
Figura 3. Fonte: Arendes, C., e H. Buchstein (2004): 22.

Esse limbo acadêmico é acentuado pelo fato de que, em algumas disciplinas, tornou-se comum que professores com estabilidade se candidatem a cátedras para negociar suas condições de trabalho em suas próprias universidades. O resultado disso é que é muito difícil para recém-Doutores competirem com professores estabelecidos, e os processos de contratação tendem a durar um tempo muito longo, uma vez que muitos candidatos recusam as propostas e levam tempo para negociar. O principal problema dessa prática é o tempo, que acadêmicos em posições permanentes têm, mas os *outsiders* não. Você não pode esperar dois anos, enquanto uma universidade negocia com alguém que vai eventualmente recusar a oferta, se está em um contrato temporário. Trata-se de um sistema muito perverso e que favorece os *insiders*, especialmente considerando que o período após o doutorado é também, com frequência, quando os indivíduos começam uma família.

O Reino Unido difere da Alemanha no sentido de que lá existem posições intermediárias permanentes para pessoas no fim de seus doutorados. A Grã-Bretanha é o maior mercado acadêmico na Europa, e os leitorados [*lectureships*] proporcionam empregos seguros para acadêmicos relativamente jovens, ainda que o salário inicial seja um pouco mais baixo do que em outros lugares, levando-se em conta o custo de vida, e, especialmente, em Londres. Mas isso não quer dizer que o sistema Britânico de educação superior também não dependa de uma grande força de trabalho industrial de *outsiders*. Recentemente, o *The Guardian* publicou uma reportagem sobre a prevalência dos assim chamados "contratos de zero-horas" em universidades britânicas. Trata-se de contratos que não especificam o número de horas que um professor/pesquisador deve trabalhar, e, basicamente, significam que os trabalhadores devem estar à disposição do empregador quando houver trabalho. Em comparação com a Europa continental, o que impressiona é a situação de emprego muito mais precária de doutorandos e assistentes de ensino, que abastecem uma grande parte do ensino em universidades Britânicas, e cujas condições de emprego são muito mais casuais do que se vê em outros lugares. Para dar um exemplo, quando fiz meu doutorado na Suíça, eu era basicamente um funcionário público pago para ensinar, com um salário, contribuições previdenciárias e direitos sociais correspondentes. Grande parte dos doutorandos no Reino Unido não tem fontes regulares de financiamento, precisam se candidatar aqui e acolá para conseguirem bolsas, e, quando ensinam, são pagos por hora lecionada ou por peça (por exame/trabalho corrigido), cujos valores podem variar através de várias ou mesmo dentro de uma mesma universidade.

Geralmente, o número de horas ensinadas em universidades britânicas é relativamente moderado, pelo menos nas universidades do Grupo Russell, por conta de um foco maior dos estudantes em ensaios e trabalhos independentes, mas também, em parte, porque os departamentos podem contar com essa força de trabalho flexível. Essa tendência tem sido acentuada pelas fortes restrições postas nas universidades em termos de pesquisa e publicação através do REF (Quadro de Excelência de Pesquisa). Isso acontece através de dois canais. Em primeiro lugar, como a pesquisa é o que mais se valoriza, criam-se

incentivos para que professores já estabelecidos abandonem o ensino e, ao invés disso, garantam fundos de pesquisa e publicações, deixando a docência para o pessoal docente casual. Por outro lado, algumas universidades têm anunciado posições temporárias apenas por causa do REF, para usar as publicações dos contratados em suas submissões. Não há qualquer garantia de que as universidades manterão essas pessoas depois de "usá-las".



A figura 4 resume em termos amplos as diferenças delineadas acima. Da maneira como vejo, essa forma de cisão entre *insider* e *outsider* existe em todo lugar, e provavelmente está se expandindo. O interessante é que essas cisões são, na maior parte das vezes, estruturais, no sentido de que o sistema simplesmente não poderia funcionar sem essa grande oferta de *outsiders* preparados para aceitar qualquer tipo de contrato de trabalho. Se você tem mobilidade, é estratégico e está preocupado com as condições de emprego, pode querer se aproveitar dessas diferenças e evitar as caixas de *outsider* em diferentes estágios da sua carreira. Isso significaria evitar o Reino Unido para seu doutorado e a Alemanha após a titulação. É claro que o status do trabalho não é o único elemento a ser levado em consideração, mas o "prestígio" ou o "aprendizado" são muito frequentemente usados por docentes que desfrutaram de estabilidade, ou os cada vez mais poderosos administradores universitários, para justificar as condições ruins de emprego.