

HOMO DIGITALIS

A ESCALADA DA ALGORITMIZAÇÃO DA VIDA EM TEMPOS DE PANDEMIA

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E JUSTIÇA SOCIAL

Callum Cant



CALLUM CANT é escritor e pesquisador independente. Doutor em Sociologia pela University of West London e autor do livro *Riding for Deliveroo* (Polity, 2019). Seu livro é um retrato de uma nova classe de trabalhadores militantes. Combinando uma ávida costura entre teorias que abordam o conflito capital-trabalho e a experiência do autor como entregador da Deliveroo, a exposição feita neste livro levanta um importante debate sobre a condição socioeconômica dos trabalhadores no capitalismo de plataforma.

Minha pesquisa é voltada principalmente à forma que o desenvolvimento do capitalismo muda o jeito de os trabalhadores viverem o trabalho e à forma que esse desenvolvimento e esse processo de mudança influem no modo como os trabalhadores respondem, exercem o poder coletivo no conflito entre trabalho e capital.

Portanto, é um prazer falar com vocês nesses contextos nacionais. Aqui onde estou passamos por muitas coisas parecidas com as que vocês passam no Brasil. Me refiro ao capitalismo de plataforma. Esse estágio mais recente do desenvolvimento do capitalismo transnacional tem características bem semelhantes aos contextos particulares. Esse tipo de trocas, de conversas a partir de lugares diferentes, é profundamente importante. Certamente aprendo com o trabalho de pessoas como o Rafael Grohmann, que me convidou para esta palestra. Penso que esse processo de troca é tema muito valioso e algo que devemos realmente manter.

Hoje vou falar sobre “Algoritmos vs. justiça social: a contradição entre a produção no capitalismo de plataforma e a ‘comunidade livre de produtores’”. O que quero dizer com isso?

Basicamente começo com a premissa de Marx, de que esse mais recente desenvolvimento no modo de produção é inerentemente contraditório com os interesses dos trabalhadores que, na verdade, fazem todo o trabalho. Penso que, embora possa soar como um ponto de partida relativamente radical, é aqui que onde realmente começa grande parte da pesquisa sobre a gig economy no capitalismo de plataforma. Nesse campo, há uma corrente muito forte de pesquisa marxista. É uma corrente que vem se destacando até então.

O que vem acontecendo em geral? Acho ser importante começar a partir desta premissa: é a ação coletiva o que tem definido esse setor até agora. Portanto, desde o desenvolvimento do tipo de capitalismo de plataforma em suas formas iniciais, e em particular eu enfocarei nas plataformas de entrega de alimentos, desde 2015 havia essas empresas como Deliveroo, Ubereats, iniciando suas opções de entrega. Desde o começo tem havido conflitos neste setor. Ele sempre se definiu como uma ação coletiva dos trabalhadores, e essa tendência escalar, que se fazem evidentes nos estados atuais, recebeu continuidade. Só temos que olhar para o que aconteceu em São Paulo meses atrás para ver que esta onda contínua de lutas é a característica definidora dessas plataformas. O conflito entre capital e trabalho define como entendemos esse campo.

“

Não existe um estudo real da gig economy sem que toquemos na ação coletiva

”

Portanto, para mim não existe um estudo real da gig economy sem que toquemos na ação coletiva, e toda a minha pesquisa na área enfoca no campo da ação coletiva. Em particular, tenho interesse em observar a maneira como os trabalhadores do setor estão inovando na resposta às novas condições.

O argumento preliminar do capitalismo de plataforma oferece muito mais detalhes, mas o argumento preliminar é que, com o desenvolvimento dos aplicativos e das tecnologias, como a interface aplicativo/usuário, nós não vemos uma mudança fundamental nas relações sociais. Não é que um personagem real de uma relação social se transformou profundamente. Em vez disso, é o modo como ele se organiza que mudou. Portanto, a relação de trabalho ainda é a relação de trabalho capitalista, mas agora ela acontece através de um novo conjunto de componentes técnicos.

Eu e alguns outros pesquisadores, como Jamie Woodcock e algumas das pessoas com as quais trabalhei atualmente, falamos disso em termos de composição de classe. Dizemos que, enquanto o modo de produção – e o que fundamentalmente vemos aqui é o modo de produção capitalista com uma oposição completa entre capital e trabalho em termos interesses materiais – enquanto aquele modo de produção permanecer consistente, houve uma transição na maneira como a exploração da mão do poder de obra está organizada.

Essa transição produz um antagonismo muito significativo. Aqui baseio-me em Tassinari e Maccarrone. O estudo dos autores apoia-se em artigo intitulado “Riders on the Storm”. Penso que eles resumem bem o que aconteceu em termos de desenvolvimento do conflito dentro do capitalismo de plataforma. Os exemplos que vimos no gráfico anterior, de luta, em contextos nacionais diferentes como Itália e Inglaterra, creio que valem em muitos outros campos que tendem a compartilhar o mesmo padrão genérico. Há fontes de antagonismo no processo de mão de obra, seja salários baixos, seja demissões injustas, seja um restaurante em particular que força os trabalhadores a aguardarem do lado de fora, no frio, enquanto suas entregas são preparadas. Esse tipo de fricção particular transforma-se

em conflitos.

Há uma série de diferentes fatores que modelam como isso ocorre. Dependendo da plataforma ou exatamente quando o processo de trabalho acontece, qual cidade em que o processo ocorre, tais fatores podem ser diferentes. Como resultado, podemos ter solidariedade e formas de ação coletiva emergentes ligeiramente diferentes. Os autores listam alguns dos mais importantes: onde os trabalhadores se encontram, tanto na vida real como quando se encontram ao aguardar entre os pedidos de entrega? E como se reúnem on-line? Como criam uma comunidade digital onde discutem ideias? Como é o seu engajamento em administração? As plataformas enviam gestores locais para tentar persuadi-los ou os administradores não se comunicam com eles em absoluto? Há outros fatores que os autores não listam: Qual é, como podemos chamar, a composição de classe social da cidade? Que tipo de trabalhador migrante existe? Há uma comunidade imigrante muito forte?

Grande parte da minha pesquisa centra-se em Brighton, como mostrei em breve. Nessa cidade, temos uma comunidade imigrante brasileira muito forte. Então, para nós todos os fatores definidores da forma como a ação coletiva surgiu é que os trabalhadores brasileiros agiram coletivamente para começar todo esse processo. Isso mudou a forma como a surgiu solidariedade.

Então, como esta ação coletiva acontece? Há uma variedade de formas. Uma das principais, eu diria provavelmente a mais visível, é a ação de greve selvagem. Para mim, certamente foi isso o que chamou a minha atenção para o setor. Em 2016, houve uma ação de greve selvagem em Londres, onde basicamente não havia muita pesquisa no setor. Não sabíamos o que estava acontecendo, mas vimos surgir rapidamente, em 2016, após redução salarial na cidade, uma espécie de movimento grevista de um número significativo de trabalhadores. Vimos centenas deles juntando-se à greve indo às ruas protestar.

Eles surgiam “do nada” e nenhum de nós entendia o que estava acontecendo, de onde este momento havia surgido. Observando e aprendendo,

“

Com o desenvolvimento dos aplicativos e das tecnologias, como a interface aplicativo/usuário, nós não vemos uma mudança fundamental nas relações sociais

”

começamos a pesquisar o setor. Mas essa forma visível de ação é uma das características do setor. Parece que não está havendo nada. Então, ocasionalmente explode. Acontecem greves enormes. Como mostram Tassinari e Maccarrone, temos aqui outras formas de ação coletiva de menor impacto. Há casos jurídicos, petições on-line, etc. Todos esses processos também surgem e acontecem.

Portanto, se dizemos que o capitalismo de plataforma e, em particular, de entrega de alimentos, caracteriza-se pelo conflito, se dizemos que depois de um período de pesquisa aqui estão as formas nas quais o conflito se manifesta, então começamos a ter a sensação de que era uma literatura de pesquisa que, na verdade, era um bom caminho para entender o que vinha ocorrendo. Acho foi realmente isso. Acho que resumo o que aprendemos após cinco anos de pesquisa. De minha parte, me interessei no setor em 2016, quando finalizei o mestrado. Eu observei o que acontecia com aquela grande greve selvagem de Londres. Tive muitas dúvidas. Me fiz perguntas sobre esse fenômeno que eu simplesmente não entendia. Cinco anos depois, creio que podemos dizer que entendemos muito melhor agora.

Falarei disso em seguida, mas vale apresentar a minha jornada de pesquisa no setor antes de entrar no tema propriamente.

Eu era aluno de mestrado em 2016. Vi as greves em Londres na época e procurei emprego na Deliveroo. Não trabalhei na empresa com intenção de fazer pesquisa. Trabalhei com a intenção de entender o que estava acontecendo e fazer um dinheiro. Morava numa cidade chamada Brighton, onde ocorrera uma recente ampliação da força de trabalho. Trabalhei por alguns meses e, durante esse processo, nos organizamos na forma de sindicato. Participamos da ação grevista e esse trabalho com o sindicato começou a ser a base da minha pesquisa atual. Depois, escrevi um livro chamado “Rider for Deliveroo” e outros trabalhos que trarei ao fim da apresentação. Acabei me aprofundando nesta área de estes estudos.

O que descobrimos é que as plataformas de entrega são os locais logísticos de trabalho menos descentralizados e são supervisionados por ge-

renciamento algorítmico. O que quero dizer com isso? Basicamente, essas coisas cooperam em duas camadas distintas. Uma camada muito ampla de lugares a partir dos quais as entregas precisam ser feitas. São os restaurantes espalhados pela região central da cidade. E uma camada de lugares para as quais as entregas precisam ser feitas. Ou seja, os endereços em torno do centro. Portanto, o que as plataformas fazem é gerir a interação entre essas duas camadas. Elas distribuem os trabalhadores para completar tarefas de trabalho específicas e operam aquilo que pode ser um sistema logístico complicado. A maior parte disso é supervisionada através de uma gestão algorítmica.

Historicamente, trabalhos de entrega contam com controladores, um indivíduo físico humano que ficava sentado em um escritório, de frente a monitores, rastreando onde os trabalhadores estão e dizendo para eles: “Oi. Você precisa ir para X fazer uma entrega para Y”. Hoje, esse processo foi automatizado, com o tipo de alocação do trabalhador para fazer essas tarefas sendo assumida por um aplicativo. O aplicativo que instrui o trabalhador é uma espécie de gerente algorítmico.

Se tentarmos entender o que acontece dentro do nosso telefone, se formos entender o processo por trás de um pedido, vemos ser impossível. Não há relação humana aqui. A pessoa recebe o fluxo que segue uma única direção. E não entendemos a lógica por detrás de como a ordem é organizada. Para os trabalhadores, é basicamente um exercício de seguir as regras. Recebemos tarefas de trabalho para completar tarefas de trabalho. Embora possamos não ter supervisor humano e em alguns casos isso é uma libertação. Quero dizer, em muitos casos nós odiamos o supervisor humano. Isso acontece frequentemente, então a sua ausência pode ser uma libertação em certo sentido. Mas também põe o trabalhador sob uma forma rígida de controle algorítmico. Essa ausência faz parte da tendência mais ampla da falta de um intermediário entre as demandas do capital e a organização da tarefa de trabalho a fim de alcançar lucros máximos para o capital, e entre os trabalhadores e a mão de obra em si. Friedman faz essa distinção entre o controle direto e a autonomia sem responsabilidade

“

O que descobrimos é que as plataformas de entrega são os locais logísticos de trabalho menos descentralizados e são supervisionados por gerenciamento algorítmico

”

quando estudava a indústria automobilística inglesa na década de 1970.

Penso que falamos aqui de um controle muito direto. Ele se caracteriza por aquele tipo de conjunto quase ciber-taylorista de instruções diretas. Ouvimos exatamente o que fazer e quando fazer. E o trabalhador tem certa liberdade emocional de como implementar as instruções, mas temos falado de uma relação com o trabalho muito direta.

Aqui não há barganha coletiva. Quero dizer que sistematicamente essas plataformas evitam conviver com a noção de relação coletiva com a sua força de trabalho, ou em ter uma relação mediada via sindicato. Em muitos casos, trata-se de uma pura recusa em conversar com o sindicato. Mas também podemos lembrar a forma como as empresas se colocam na relação empregatícia. Quando trabalhei para a Deliveroo, eu era trabalhador autônomo. Tecnicamente, na Inglaterra muitos entregadores são trabalhadores autônomos.

Isso quer dizer que eles não estão trabalhando para o capital e que são pequenos empreendedores que se puseram a fazer dinheiro? Não. Isso quer dizer que temos claramente uma relação entre trabalho e capital, mas, porque a categorização jurídica mudou, ela muda em grande parte a forma como regulamos o trabalho e como o trabalho é vivido. Por exemplo, na Inglaterra um dos principais impactos é que não há salário mínimo nesse setor, não há como garantir que o trabalhador ganhe o mínimo. Não ganhamos 8 libras por hora, independentemente do que acontecer. Podemos ganhar zero libras por hora. Isso significa que podem pagar salários excepcionalmente baixos, abaixo do salário mínimo legal por que tecnicamente não somos empregados. E esse tipo de mudança importa para a maneira como o processo de trabalho é vivido. Não há um estado intermediário que cuidará dos nossos interesses, não há regulamentações de saúde e segurança, não há salário mínimo, não há proteção para o trabalhador além daquele que os trabalhadores podem conseguir via ação coletiva. Penso que podemos ver por que razão algumas reações em favor da ação coletiva são tão fortes.

Finalmente, hoje sabemos se tratar de uma estrutura empregatícia

sem chances de ascensão. Há os chefes, aqueles que trabalham no escritório central, os técnicos e os entregadores. Não tem como progredir escada acima sendo o entregador. Não há avanço disponível para nós. Não há perspectiva de carreira. E também o escritório central não gasta dinheiro tentando nos manter felizes. Na verdade, entregadores felizes não fazem muita diferença. As entregas não precisam deles. Porque, se estamos infelizes, provavelmente deixaremos a plataforma e eles recrutarão outro alguém. Então, é uma estrutura empregatícia muito plana.

Talvez uns conheçam a obra de Katharine Stone, publicada em “Radical America”, sobre o desenvolvimento da indústria americana do aço e a forma como o tipo de estruturas de trabalho, onde há passos intermediários, foi desenvolvida para garantir que os trabalhadores pensem haver uma forma de eles progredir. Nesse contexto, a oportunidade intermediária, a ideia de que podemos progredir no trabalho, foi retirada e não há estratégias tão inteligentes de recursos humanos que mantenham o comprometimento da força de trabalho. Pelo contrário, vemos trabalhadores em confronto com um aplicativo, o aplicativo muitas vezes se comporta de maneira ditatorial e, conseqüentemente, vemos trabalhadores entendendo que os seus interesses se opõem aos interesses dos patrões da plataforma.

Falemos da força de trabalho. Quem é a força de trabalho? Em muitos casos, falamos da população extra urbana, pessoas excluídas da força de trabalho por uma série de fatores, sejam habilidades linguísticas, seja a racialização ou qualquer coisa do tipo. A maior parte do trabalho é feita por motoboys, apesar da autoimagem retratada por parte das empresas. Por vezes, há quem use bicicletas. Eles realizam 80% das entregas em Londres. Não me surpreende se o mesmo ocorra noutros lugares.

Com certeza, na Europa há um papel importante para os migrantes indocumentados. Discutirei o tema adiante com referência ao conceito de Emmanuel Terray chamado “Délocalisation sur place”. Mas, basicamente, falo aqui do uso do trabalho migrante para manter os custos lá embaixo, sendo essa uma das características definidoras aqui.

Agora, falemos da maneira como a auto-organização dos trabalha-

“

Quem é a força de trabalho? Em muitos casos, falamos da população extra urbana, isto é, os migrantes indocumentados e pessoas excluídas da força de trabalho seja pelas habilidades linguísticas, seja pela racialização

”

dores surge neste contexto. Obviamente, temos esta rede logística, os restaurantes e os pontos de entrega que se espalham pela cidade e exigem uma grande elasticidade. Não sei exatamente a que horas se janta no Brasil, provavelmente é mais tarde do que na Inglaterra. Mas, aqui, por volta das 19 horas, há grande demanda nas entregas. As pessoas pensam: “Quero uma pizza. Vou usar o aplicativo de entrega.” Isso significa que, de repente, todos os trabalhadores disponíveis precisam trabalhar rapidamente, mas há uma ou duas horas o volume de pedidos podia ter sido muito menor. Há um momento em que as entregas não precisavam de ninguém trabalhando com pressa. Os trabalhadores poderiam ficar vagando à espera de futuros pedidos. Aqui temos uma dinâmica parecida com aquela do trabalhador portuário, do caminhoneiro da década de 1920 nos Estados Unidos. Há a demanda de uma mão de obra elástica. O que significa que precisamos armazená-los em algum lugar para usar sua força de trabalho quando preciso.

Esse tipo de contenção, na história do trabalho, transforma-se em momentos nos quais os trabalhadores se auto-organizam, por passarem muito tempo entre si, sem realizar trabalho, discutindo o fato de não estarem realizando nada, frequentemente lamentando por estarem sem trabalho, pois significa que não estão fazendo dinheiro. Em minha experiência, são os chamados centros zonais. São regiões marcadas nos aplicativos onde os trabalhadores aguardam entre as entregas. Mas há também versões informais delas. Sempre que vemos um grupo de motoboys reunidos numa esquina, é isso o que acontece. E esses pontos de acumulação criam a possibilidade de uma organização rápida. A proliferação de troca de mensagens em massa permite um tipo de auto-organização dos trabalhadores, via grupos de bate-papo. Em particular, na Inglaterra o WhatsApp é um fator importante, e muitos conversam entre si via grupos. A pessoa torna-se um trabalhador em uma cidade e acaba engajado com este tipo de rede. Sobre isso falarei adiante.

Muitas vezes, os trabalhadores mobilizam-se contra as reduções nas cotas de entrega. Esses trabalhos são remunerados por cotas, e isso quer

dizer que eles recebem por entregas e não um salário fixo. A estrutura tende a ser essa. E quando as cotas mudam, quando o salário diminui, a única resposta é a ação coletiva. Portanto, esses grupos de bate-papo transformam-se numa espécie de redes de organização, e isso acontece de maneira orgânica. As ações não precisam ser criadas por um agitador externo. Essa é a natureza do local de trabalho enquanto ela desenvolve este ímpeto.

O que surge são greves selvagens que se ampliam e podem ser bem eficientes. Elas podem cancelar a grande maioria das entregas numa cidade. Muitas vezes, elas possuem um tempo de escala bastante limitado e não necessariamente constroem poder mês a mês. Podem ser eficientes em ganhar um aumento salarial no curto prazo, mas não constroem um sindicato que garanta vitórias no longo prazo.

Então, essa é a lógica da ação de greve selvagem. Não há uma lógica de influência que predomine entre os grandes atores do mercado de trabalho, que estão dispostos a limitar a difusão do modelo capitalista de plataforma, pessoas que não querem que essa relação informal entre trabalho e capital se alastre a outros setores, onde há melhores proteções reguladoras no momento. É aqui que os atores do mercado de trabalho, a Confederação dos Sindicatos e os partidos social-democratas pressionam por regulamentação. Às vezes, uma colisão pode surgir entre os grandes atores do mercado de trabalho que pressionam por regulamentação e os trabalhadores que lutam por bandeiras como aumento de salários. Mas essa colisão nem sempre acontece, e os interesses de ambas as partes nem sempre são idênticos. É importante termos isso em mente.

Como dito, há a tendência a aumentar os conflitos ao redor do mundo e, porque plataformas como Deliveroo, Ubereats, Glovo são transnacionais e operam ao longo de muitos contratos diferentes, os trabalhadores acabam fazendo essas conexões. Na Europa, temos uma organização chamada Transnational Courier Federation. Hoje, muitos trabalhadores estão em contato uns com os outros por trabalharem nas mesmas plataformas. Portanto, esse movimento trabalhista nascente, esse movimento auto-organizado, conecta-se intensivamente ao redor do mundo.

“

A comunicação em rede está mudando a forma como (e quando) o trabalho se auto-organiza

”

O ESTUDO DA SINDICALIZAÇÃO

Quero apresentar aqui algumas das pesquisas que decorrem da minha tese de doutorado. Vejamos a situação em Brighton, que fez parte do livro “Riding for Deliveroo” que escrevi e, como trabalhador, é uma investigação a partir da base. Esse livro é um complemento em termos de pesquisa acadêmica. É um estudo que olha para a experiência de construir um movimento e tenta descobrir algumas das tensões em jogo quando falamos em organizar greves selvagens e de como elas podem, ou não, se desenvolver. Focaremos no papel dos grandes grupos de bate-papo, olharemos como eles estruturam e mudam a forma como o trabalho acontece, como a auto-organização coletiva ocorre. Também enfocarei algumas das armadilhas.

Começo com a história do movimento sindical, isto é, a primeira reunião do ramo local do sindicato nacional, formado por entregadores, em janeiro de 2017, e que acontece com discussões acaloradas sobre as condições deteriorantes dos pagamentos, quando nos encontrávamos nos centros zonais, frustrados com a diminuição dos salários. A mais-valia dos pontos de acumulação da mão de obra que eram construídos dentro do processo de trabalho nos oferecia uma oportunidade.

Uns 20 trabalhadores se reuniram num centro social e começamos a pensar como poderíamos formar um ramo sindical. A estratégia era realizar lentamente o objetivo. Baseamos isso no conselho recebido por sindicalistas. A IWGB é um sindicato relativamente pequeno e militante que, até então, atuava predominantemente em Londres. Eles vieram e nos assessoraram sobre como construir um sindicato. Eles já fizeram isso em muitos ambientes de trabalho e nos deram esse conselho genérico de começar aos poucos. Tentaríamos e ganharíamos apoio entre a força de trabalho, cobrindo os nossos uniformes como uma primeira ação, progredindo aos poucos.

Esse plano, no entanto, foi rapidamente superado por uma iniciativa surgida num grupo influente de bate-papo, composto predominantemente de trabalhadores migrantes brasileiros. Chamava-se “Brazilian Rules WhatsApp Chat”. Basicamente, esses trabalhadores decidiram que a reposta apropriada à piora havida nos salários não era um processo lento, e sim uma greve. Então, começaram a encaminhar mensagens convocando para uma ação grevista, em outros grupos formados por entregadores. Aos poucos, todas as diferentes redes de bate-papo que havia na cidade se engajaram nas discussões. Os novos sindicalistas, eu incluso, tomaram uma rápida decisão que, verdade, o que precisávamos fazer era obviamente apoiar essa greve e garantir que fosse a mais eficiente possível.

No começo de fevereiro, quando ocorreu a greve, uma grande maioria da força de trabalho parou, ou seja, de repente a capacidade das plataformas de entregarem colapsou. Vimos um número significativo de cozinhas completamente desorganizadas, empilhando pedidos, sem ninguém para os entregar. Foi uma expressão real de protesto e muito eficiente. Falávamos de reduções massivas do número de entregas. Realizamos uma assembleia grevista em nosso centro zonal, onde tínhamos uns 100 entregadores que se encontraram e discutiram quais seriam as demandas junto à plataforma. Outros entregavam formulários aos trabalhadores, tanto quanto possível.

Parece que uma fusão bem-sucedida havia sido alcançada entre estes grupos informais de trabalho, tais como o Brazilian Rules WhatsApp e o ramo formal sindical. No curto prazo, essa ação coletiva foi bem eficiente. Ganhamos um reforço nos pagamentos, um aumento temporário nas cotas de entrega, e também tivemos uma outra série de protestos que renderam um congelamento nas contratações, que era uma das nossas exigências. Um congelamento nas contratações significa que, por não haver mais trabalhadores constantemente se integrando aos locais de trabalho, o número de entregas por corrida aumentava. Conseguimos aumentar os salários desse modo também. Começamos a construir uma coalizão com organizações comunitárias e com o partido social-democrata inglês, o

“

É óbvio que os trabalhadores usam tecnologia comunicativa para gerar redes complexas e participar nestas redes. Mas precisamos pensar como elas modificam o processo de sindicalização

”

Partido dos Trabalhadores, com John McDonnell, que era uma espécie de ministro encarregado da economia em caso de mudança de governo. Ele apoiou as nossas demandas.

Isso tudo soa muito positivo, mas, na verdade, menos trabalhadores compareceram nos sucessivos protestos que organizamos depois daquela primeira greve. Em particular, membros do grupo de bate-papo brasileiro, que haviam convocado a greve, começaram a se desinteressar na medida em que as condições de pagamento dos motoboys os deixaram em melhores circunstâncias, enquanto que, para os entregadores de bicicleta, acabamos vivendo períodos mais difíceis.

Foram precisos cerca de quatro meses desde aquele primeiro encontro até a primeira greve para termos vitórias intermediárias e, em seguida, ver um declínio gradual do tipo de organização sindical coesa. Isso aconteceu muito depressa. Foram quatro meses para ir do nada a uma greve e conquistar bastante coisa, até a separação do sindicato. É como se estivéssemos em marcha acelerada. Não foi esse o fim da luta em Brighton.

Uma outra greve aconteceu no fim de novembro de 2017 com questões semelhantes. Desde então, existe uma organização, mas também foi o fim do sindicato. O sindicato não é mais uma força poderosa em Brighton e não tem base entre a força de trabalho. Então, a minha pesquisa de doutorado refletiu sobre o assunto, comigo conversando com um dos trabalhadores, chamado Gary, que manifestou o seu entendimento sobre o principal problema havido com a tentativa que fizemos:

“Precisávamos de pessoas que trabalhassem a longo prazo para a Deliveroo, pessoas que respeitassem a frota como um todo, que eram bons ativistas e tenham uma visão clara do que querem e como conseguir. Em Brighton não tivemos isso.”

Pondo o que Gary diz em termos teóricos: acho que o processo de auto-organização que estávamos empreendendo falhou em recrutar uma base significativamente ampla de líderes orgânicos centrais, o tipo de pessoa que surge da força de trabalho. Então, apesar do esforço significativo

de recrutar representantes de todos os setores da força de trabalho, líderes orgânicos, em particular motoboys migrantes não se convenceram a participarem no longo prazo da estrutura sindical. E quando tentamos convencê-los, mandando mensagens de WhatsApp, buscando conversar, não tivemos sucesso.

Parte do fracasso surgiu das clivagens da composição social da força de trabalho. Eu e muitos dos outros ciclistas tendíamos a pensar como os caras ingleses que, na maior parte, usavam bicicletas para as entregas, e não motocicletas. Nós éramos o núcleo do novo sindicato e nunca conseguimos chegar aos mais velhos, geralmente migrantes, motoboys, pessoas que trabalham mais horas por semana e que tinham um conjunto diferente de interesses, um conjunto diferente de referências culturais, e assim por diante.

Mas houve também causas técnicas para o fracasso. Penso que uma é a natureza dupla da comunicação digital. Vejamos rapidamente esse assunto em seguida.

UM ESTUDO DA SINDICALIZAÇÃO PÓS CRISE DE 2008

Se pensarmos sobre a década após a crise financeira de 2008, a ação coletiva que ultrapassa as organizações formalizadas surgiu repetidas vezes. Podemos falar das insurreições na Inglaterra, das insurreições em Londres, do Occupy Wall Street, da Primavera Árabe. Teóricos da organização como Rodrigo Nunes sustentam que elas aconteceram porque a estrutura comunicativa da nossa sociedade contemporânea baseia-se nessas formas de comunicação em rede. Nunes defende que estas formas de comunicação podem levar a uma sincronização eficaz. Isto é, a difusão quase simultânea de respostas emocionais em escala massiva. E quando acontece esse tipo de difusão sincronizada de uma resposta emocional, via redes de bate-papo, uma forma de comportamento associativo vem à

“

Emmanuel Terray é um marxista francês que propôs a ideia de ‘délocalisation sur place’, que significa ‘terceirização em vigor’. Ele fala basicamente da busca por mão de obra mais barata

”

tona, a ação coletiva pode aumentar em velocidade enquanto as pessoas conectadas veem pessoas com as quais têm fortes laços sociais a participarem de uma forma de ação, o que pode diminuir limite de participação e rapidamente atrair mais pessoas, como vemos no caso dos movimentos sociais mediados digitalmente.

Em particular, estas redes podem ser direcionadas por algumas das figuras mais influentes dentro delas. Um líder particularmente orgânico pode ser capaz de direcionar o curso do movimento, modelando qual o conteúdo que compartilham. Essa tendência não é só uma tendência do movimento social. Porém, o que digo é que se trata de uma tendência nos movimentos de trabalhadores. A comunicação em rede está mudando a forma como (e quando) o trabalho se auto-organiza. Ela transforma a maneira como a ação coletiva se expressa, e essa tendência fica mais visível em coisas como as plataformas de entrega de alimentos.

Na Inglaterra, um pesquisador chamado Alex Wood tem falado das redes de autocomunicação em massa e como elas têm criado aberturas para o sindicalismo emergir na Walmart. É um estudo de 2015, mas creio que podemos ver esse desdobramento mais claramente no contexto do capitalismo de plataforma.

Há um rapaz chamado Mafi que fala das comunidades web 2.0, da ascensão dos motoristas de aplicativo. Ele se refere aos motoristas de Uber. Basicamente, Mafi fez um estudo quantitativo e descobriu que quanto mais interação digitalmente mediada com outros motoristas de aplicativo, maior era o interesse na representação coletiva. Isso significa dizer que se os trabalhadores se envolvem em grupos de WhatsApp, em formas de comunidades digitais que são associadas com a identidade coletiva de trabalhadores, aumenta o interesse deles em unir-se a organizações trabalhistas e coletivas. Portanto, a rede de trabalhadores on-line é uma das formas emergentes do movimento trabalhista, o que tem sido vital nestes novos contextos, tendo nascido não só nestes estudos em torno da Walmart ou do Uber, mas também na minha própria experiência de trabalhar com o Deliveroo e no campo emergente de pesquisas sobre as plataformas de

alimentação.

É óbvio que os trabalhadores usam tecnologia comunicativa para gerar redes complexas e participar nestas redes. Mas precisamos pensar como elas modificam o processo de sindicalização. Não é unir-se ao sindicato, mas talvez unir-se a uma rede de WhatsApp. Penso que uma rede de comunicações digitais associadas com o local de trabalho pode ser parte fundamental quando pensamos sobre o terreno do processo de trabalho. Não nos referimos apenas a quem trabalha com quem diariamente, mas também quais redes digitais surgem nesses ambientes.

Erick Blank, que mora nos EUA e escreve sobre as greves dos professores em West Virginia, Oklahoma e no Arizona, fala do modo como a maioria militante, a parcela ideologicamente socialista do movimento dos trabalhadores comprometidos com o desenvolvimento do trabalho combativo de poder, pode usar estes grupos, como grupos de Facebook, como um modo realmente útil de expandir sua influência dentro da força de trabalho. Eles podem rapidamente crescer na capacidade de influir os trabalhadores em lugares muito diferentes.

O que ele identifica é que existe uma troca aqui. Se os trabalhadores usam essas redes mediadas digitalmente para alcançar muitas pessoas, eles podem expandir o seu alcance, podem expandir muito rapidamente, podem catalisar uma ação direta generalizada, podem mudar a forma como a ação coletiva se expressa, podem pôr lenha na fogueira, na falta de uma frase melhor.

Ao mesmo tempo, essas variações diferentes têm as suas próprias fraquezas. Por exemplo, a falta de um contato face a face pode significar a falta de uma relação mais profunda. Quem organiza uma greve não necessariamente constrói relações profundas com quem participará da greve. Pelo contrário, ocorre uma interação mais amena. Também significa que não existe uma grande supervisão destas infraestruturas comunicativas. Não existe necessariamente uma forma de os trabalhadores tomarem coletivamente decisões. Resume-se apenas a alguma mensagem que recebe tração e acaba vingando.

“

‘Comunidade livre’ é uma frase que Marx usa para denotar a sociedade que vem depois do capitalismo, onde as pessoas não são obrigadas a trabalhar sob a ameaça da fome

”

Portanto, acho que há uma dinâmica mobilizadora aqui que leva a uma escalada generalizada e rápida da ação coletiva, mas existe também uma dinâmica mobilizadora que não se enquadra no modelo sindical clássico. Sempre que os sindicatos tendem a direcionar e supervisionar o desenvolvimento de mobilizações em direção à ação coletiva a partir de um ponto de vista central – eles realizam reunião, nela decidem o que acontecerá e vão às ruas em mobilização –, essa ação coletiva tem muitos centros de direção. Ela não tem um ponto central particular. Cada um desses centros pode ser a vanguarda, pode levar ao caminho e direcionar o restante da rede.

Penso que temos uma unidade contraditória aqui, onde um sindicato tenta liderar um processo mobilizatório, mas também estes grupos de WhatsApp que lideram o processo de negociação. Precisamos entendê-las sendo um híbrido de dois conjuntos diferentes de lógica, e nenhum pode vingar sozinho porque um exige a presença do outro. Porém, eles tornam tudo muito instável.

É importante reconhecer que isto também é auxiliado pela superação da relação empregatícia na forma como o emprego formal significa que nós não temos nem um processo formal a atravessar. Assim, na Inglaterra participar de uma greve, sem querer ser processado, é um processo muito longo e envolvente que tem vários passos jurídicos necessários, certas formas de ação. Esses instrumentos jurídicos protegidos são pensados para reduzir a liberdade dos trabalhadores em agir. Nesse contexto, onde inexistente relação empregatícia, seja na Deliveroo ou qualquer outra plataforma, as empresas evitam empregar formalmente os trabalhadores, livram-se da exigência de pagar o salário mínimo, mas também se livram da proteção das greves selvagens. Aqui abre-se a liberdade para estes trabalhadores assumirem certas formas de ação de forma imediata, sem ter que pensar se precisarão de votações formais. Eles podem simplesmente agir, sem cerimônias.

O papel de um sindicato é mediar entre o capital e o trabalho. A perspectiva marxista clássica é que ela autoriza os trabalhadores a exercer

coletivamente o controle sobre as suas condições de emprego porque eles não as podem possuir enquanto indivíduos, o que pode ser feito através de um mediador. O capitalismo de plataforma é privado de mediação. Porém, por sua própria natureza, a plataforma se recusa a mediar com as forças de trabalho. O sindicato pode se tornar um pouco redundante com o que ele realmente realiza. Porque se não pode forçar uma relação de barganha coletiva com o empregador, então qual o papel do sindicato? Penso que essa exclusão dos sindicatos nos processos legais e no processo de regulamentação pelos empregadores exacerba esta tensão entre a rede grevista, as redes de WhatsApp e o sindicato, pois o sindicato precisa inventar um papel para si. Porque ele não está sendo incluído aqui.

Assim, muitos trabalhadores perguntam: Qual é o objetivo do sindicato? Se podemos organizar nós mesmos uma greve sem construir uma organização, por que devemos nos preocupar em construir uma organização? Só precisamos usar os nossos telefones. Se pudermos organizar uma greve sem participar de reuniões duas noites por mês, onde temos que sentar e conversar sobre como organizar uma greve, e se pudermos usar apenas o telefone, escolheremos a opção mais fácil. Portanto, há uma tendência aqui a excluir os sindicatos porque eles parecem quase redundantes no contexto.

Isso significa que acabamos numa situação onde os trabalhadores, quando querem melhorar as condições, retiram-se do trabalho antes e, depois, fazem-se perguntas. Ao causar dano econômico aos empregadores, assumem que irão receber aumentos nos meses seguintes.

Penso que podemos refletir sobre esse tema como uma plataforma equivalente de barganha coletiva via insurreição, que Eric Hobson identifica como o *modus operandi* dos ludistas. Apesar de não haver nenhum canal formal de comunicação, os trabalhadores sabem que arruinar as plataformas faz surgir resultados. Eles ganham um aumento se causam dano. Eles querem negociar via greves e permanecem comprometidos com aquela forma de ação em rede que lhes permite exercer tal influência, em vez de se envolverem nos sindicatos enquanto instituições ou construir

“

Existe o uso social de valor e existe uma necessidade profunda de cuidado. Enquanto essas plataformas atuarem como parte do modo capitalista de produção, essas duas coisas jamais irão se alinhar

”

um controle mais centralizado dos processos mobilizatórios.

Já falamos dessa tensão. Penso que é importante pensarmos adiante. Há inúmeros passos que os sindicatos podem dar para melhorar a situação. Acho que eles precisam se localizar dentro das redes de WhatsApp, precisam encontrar um papel para eles nestes novos contextos técnicos. Isso significa desempenhar um papel mobilizatório, em vez de apenas tentar influir no mercado de trabalho via casos jurídicos. Os sindicatos precisam ser menos um regulador do mercado de trabalho, e mais um centro mobilizador da força de trabalho. Precisam investir em si mesmos, naquelas redes de comunicação em massa auto-organizadas dos trabalhadores.

DÉLOCALISATION SUR PLACE

Essa é uma das tensões subjacentes à sindicalização. Falemos agora da “délocalisation sur place”. Acho ser particularmente importante no contexto dos países europeus, onde trabalhadores migrantes desempenham um grande papel na forma como a ação grevista surge. Sejam trabalhadores do norte da África, sejam trabalhadores da América do Sul, sejam trabalhadores da Europa Oriental, na Inglaterra não conseguimos compreender como essas plataformas operam sem falar das dinâmicas da migração.

Emmanuel Terray é um marxista francês que propôs a ideia de “délocalisation sur place”, que significa “terceirização em vigor”. Ele fala basicamente da busca por mão de obra mais barata. Por exemplo, a manufatura ocorre quando enviamos fábricas para o exterior. Se os custos de mão de obra ficam alto demais, podemos simplesmente terceirizar a manufatura no Vietnã e, então, importar os produtos via transporte marítimo, isso permite que a produção tenha um custo muito menor e uma commodity mais barata. Permite que um capital permaneça competitivo e reduz custos trabalhistas, potencialmente aumentando o índice de exploração, porque países como Vietnã podem ter mercados de trabalho menos regu-

lamentados.

Isso é disponível a todos os setores que podem terceirizar a sua produção. Eles podem enviar a produção das commodities para outros lugares e importar os resultados. Agora, no setor de serviços isso é impossível. Uma entrega não pode ser feita por alguém no Vietnã. Mais ou menos, não há um jeito mais barato de conseguir isso porque é preciso empregar mão de obra no lugar onde se está. Não é possível dissociar as coisas. Não há um ajuste espacial, para usar as palavras de David Harvey.

Se não existe um ajuste espacial para esse setor, como conseguir mão de obra mais barata? O argumento de Terray é que a principal função dos regimes fronteiriços, cada vez mais punitivos que temos visto na Europa recentemente, é criar uma categoria de trabalhador interno terceirizado. Quer dizer, criar migrantes indocumentados como uma população altamente vulnerável que trabalha por qualquer salário, porque estão sob constante ameaça do regime de fronteira. Portanto, o regime fronteiriço é completamente ineficiente em deter migrantes que chegam à Inglaterra.

Por exemplo, a guarda fronteiriça inglesa nada pode fazer para deter quem quer entrar no país sem permissão de trabalho. Eles fundamentalmente não conseguem. É como um elefante que tenta deter formigas. O regime de fronteiras pode ser forte e poderoso, mas só consegue atingir uma minúscula parte do número de pessoas que vêm para a Inglaterra.

Mas o que essa guarda pode fazer é criar condições em que qualquer trabalho migrante, que eleve sua cabeça sobre o parapeito e que não possua permissão de trabalho, encontre uma repressão extrema. Isso significa que os trabalhadores migrantes indocumentados são mais propensos a aceitar qualquer trabalho. Eles trabalharão por 3 libras/hora, se significar que poderão trabalhar e reproduzir a vida. Eles estão cientes de que, se se organizarem, se participarem de ações coletivas, haverá o risco de a guarda fronteiriça deportá-los.

Isso aconteceu em algumas universidades de Londres. Talvez vocês ouviram falar da Faculdade de Estudos Orientais e Africanos, de Londres.

“

A otimização do lucro é, penso eu, uma otimização profundamente desumanizadora, profundamente corrupta, que tem levado a nossa sociedade a direções danosas

”

Funcionários que se organizaram por melhores salários. Então, a instituição cooperou com a guarda fronteiriça para levar alguns dos trabalhadores, latino-americanos, e os deportar. Esse tipo de cooperação entre estado e empregadores tem o papel de tornar trabalhadores migrantes extremamente vulneráveis, dispostos a aceitar salários baixos e piores condições. Assim, contribui-se para aquele tipo de setor localizado específico que não pode terceirizar a mão de obra no sul global, abrindo caminho para que acessem mão de obra barata.

O meu argumento é que isso é central para o que se acontece com as plataformas de alimentação. O que acontece aqui é que, por ser através de cotas de entregas e não haver relação empregatícia formal, não existe salário mínimo, muitos trabalhadores são migrantes indocumentados do sul global, os quais fazem entregas de moto e ganham salários baixos. Mas eles estão forçados a aceitar as condições porque, se tentam se impor, há o risco de deportação e repressão. Mas há a ação coletiva na forma de greves selvagens, porque ela não precisa se concretizar na forma de um sindicato. Ela permanece na informalidade, porque segue um estilo improvisado, à semelhança de um combate entre guerrilhas, não há alvos de longo prazo para os estados visarem. Não há sindicalistas destacados que poderiam dizer: “Ok, essas pessoas precisam ser deportadas”.

Pelo contrário, existe este fluxo de redes encriptadas de WhatsApp e que não são vulneráveis à pressão estatal. Portanto, há um outro forte incentivo aqui aos trabalhadores migrantes em especial, de não se aproximarem da forma de organização sindical, pois do que realmente gostam é da flexibilidade e do caráter anônimo oferecido pelas redes de comunicação em massa.

Aqui penso ser importante entender o modo como as plataformas fazem dinheiro e o uso da “délocalisation sur place” para reduzir os custos de mão de obra. É igualmente importante entender como e por que os trabalhadores escolhem esse tipo de organização informal, em vez de uma maneira formalizada.

Portanto, migrantes sem documentos, sob a ameaça da guarda fron-

teiriça, podem receber pagamentos abaixo do oferecido a trabalhadores nativos, trabalhadores com permissão de trabalho. Mas isso também produz a dinâmica onde os trabalhadores respondem com meios informais. Penso que isso é parte do que aconteceu na greve de 2016, em Londres. Hoje, vejo e entendo com maior clareza. Do ponto de vista etnográfico, é notável que em manifestações seguintes, de Londres, onde houve greves, víamos cartazes que continham erros de escrita. Havia muita gente com habilidades linguísticas talvez não perfeitas participando, pessoas excluídas da força de trabalho, que talvez não têm permissão de trabalho, e acabaram forçadas a adentrar a população urbana excedente, sendo esta a força de ação delas. É realmente uma forma de ação que se adequa aos que vivem o lado agudo da terceirização local, o lado afiado da “délocalisation sur place”.

Eis a base do meu debate aqui. É uma forma de trabalho propensa à auto-organização. É uma forma de trabalho que favorece os trabalhadores agirem coletivamente. Esta ação coletiva acontece via redes de comunicação em massa auto-organizadas, em vez da organização sindical formal. E que, em grande parte, origina-se no modo como a migração opera, e como a comunicação digital opera em nossa sociedade atual, no jeito que usamos bate-papos encriptados como uma espécie de substrato do social. Estes bate-papos on-line são o conteúdo de grande parte da vida social.

É assim que defendo como a ação coletiva surge. Prometi falar da contradição entre o capitalismo de plataforma e a comunidade livre de produtores, e assim farei. “Comunidade livre” é uma frase que Marx usa para denotar a sociedade que vem depois do capitalismo, onde as pessoas não são obrigadas a trabalhar sob a ameaça da fome, onde a produção é organizada coletiva e democraticamente, não em vista do lucro, onde priorizamos o valor de uso, o que importa aos seres humanos diante dos valores de troca da produção da forma capitalista de valor.

Hoje, penso que vemos esta verdade no debate de Marx ao observarmos coisas como vivemos em uma sociedade na qual os combustíveis fósseis são considerados incrivelmente valiosos, e onde grande parcela da

“

O nosso horizonte de pesquisa precisa não ser apenas o de entender o que acontece dentro do capitalismo, mas também pensar o que pode ser uma saída

”

economia mundial vincula-se à extração desses combustíveis. Mas, na verdade, quando pensamos sobre o assunto a partir de um sentido humano, a extração e o uso dos combustíveis fósseis ameaçam a nossa existência enquanto espécie. Há uma contradição entre a forma capitalista de valor, o modo capitalista de produção e aquilo que fundamentalmente precisamos como seres humanos. Isso não só é verdade com referência aos combustíveis fósseis, onde esse setor – das empresas como Shell, British Petroleum – ameaça destruir a vida sobre a terra. Essa não é a única verdade com referência a esse setor, mas vale como referência aos demais.

Se vemos o que acontece no capitalismo de plataforma, temos estes aplicativos, os proprietários e investidores extremamente ricos, a explorar trabalhadores que recebem salários de pobreza absoluta na tentativa de criar tanto valor quanto possível. Aquelas pessoas não se preocupam com o impacto social aqui. Se os trabalhadores são forçados a trabalhar com mais rapidez e a tentar fazer o maior número de entregas, podendo sofrer acidentes de trânsito, não é da preocupação das plataformas. E, na verdade, elas realmente não se importam.

Para mim, uma das coisas que realmente me marcaram quando trabalhei para essas plataformas é que há um uso social desse trabalho. A entrega de alimentos é um serviço de cuidado bastante profundo. O que fazemos é que ajudamos aquele que recebe o seu alimento. Para mim, podemos pensar o quanto a gestão algorítmica e o uso capitalista dos algoritmos são completamente opostos ao uso social potencial do trabalho. O que precisamos pensar quando olhamos para as plataformas de entrega de alimentos é o potencial de usar essas plataformas e essa tecnologia para fazer entregas de alimentos a incapacitados, entregas a idosos, a pessoas que lutam contra problemas de saúde, entregas a famílias que recém tiveram filho e estão exaustas e que, agora, querem comida pronta.

Existe o uso social de valor aqui, e existe uma necessidade profunda de cuidado. Enquanto essas plataformas atuarem como parte do modo capitalista de produção, essas duas coisas jamais irão se alinhar. O potencial de produzir resultados socialmente valiosos jamais se associará à necessi-

dade daqueles resultados socialmente valiosos. Porque esse não é o curso assumido pelo lucro. Não é o modo mais lucrativo de organizar as coisas. Na verdade, esse modo nem sequer é lucrativo.

Quanto a mim, penso que o curso superior desta organização do trabalho precisa ser uma forma de sociedade na qual dizemos: Qual é o valor desse trabalho em termos de valor de uso? O que ele produz socialmente? Como podemos permitir que os trabalhadores assumam o controle da sua força de trabalho? Como podemos ter participação democrática naquilo que fazem durante o dia? Como podemos otimizar os resultados sociais?

A otimização do lucro é, penso eu, uma otimização profundamente desumanizadora, profundamente corrupta, que tem levado a nossa sociedade a direções danosas e, na verdade, como indicam as minhas referências a Marx, isso acontece há centenas de anos.

Concluindo, o nosso horizonte de pesquisa precisa não ser apenas o de entender o que acontece dentro do capitalismo, mas também pensar o que pode ser uma saída. Quais formas de sociedade, quais formas de organização, quais oportunidades democráticas podem nos permitir alcançar uma situação na qual o valor de uso potencial desta mão de obra se realize realmente. Como fazer que as plataformas de entregas de alimentos deixem de ser um setor degradante, de baixos salários, onde as pessoas arriscam a vida cruzando as cidades para o lucro de plataformas bilionárias, e se transformem num serviço social que importa a todos nós?

Dito isso, trago um link aqui. Irei enviar esta apresentação ao Rafael Grohmann. Aí está parte da minha pesquisa na área, em que observo uma série de diferentes facetas. Aqui também tem o livro que escrevi sobre a experiência em Brighton e que as pessoas podem se interessar. Ele está sendo traduzido ao português pela editora Veneta. Escreve-se V-E-N-E-T-A. Eles têm os direitos de tradução. Espero que quem estiver interessado em ler a tradução possa comprar em breve.

Muito obrigado.