

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

# CONSTRUINDO O PODER DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES NO CAPITALISMO DIGITAL

Velhas e Novas Lutas Sindicais

**Victoria Basualdo, Hugo Dias, Mirko Herberg, Stefan Schmalz, Melisa Serrano e Kurt Vandaele**  
Outubro 2021



O uso de tecnologias digitais está sendo contestado pelas trabalhadoras e trabalhadores e trabalho organizado, originando lutas sindicais defensivas e na ofensiva tanto no Norte Global quanto no Sul Global.



Associações coletivas e a representação da classe trabalhadora, sobretudo na economia de plataforma, vem exibindo variedade e dinamismo crescentes.



Combinar os recursos de poder das iniciativas dos movimentos populares e dos sindicatos 'estabelecidos' é fundamental para fazer avançar o poder e os direitos de trabalhadoras e trabalhadores.



# CONSTRUINDO O PODER DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES NO CAPITALISMO DIGITAL

## Velhas e Novas Lutas Sindicais



Novas formas de trabalho digital estão reestruturando a relação de poder entre capital e trabalho, reforçando as tendências em curso de precarização, informalização do trabalho e redução de normas trabalhistas. Ainda que já avistemos no horizonte uma «corrida ao fundo do poço» induzida pela tecnologia, o projeto «Sindicatos em Transformação 4.0» (TUiT 4.0) identificou como associações de trabalhadoras e trabalhadores e sindicatos estão contestando o capitalismo digital do século XXI.



Essas lutas assumem formas diferentes: lutas defensivas estão sendo travadas em setores maduros cujo objetivo central é defender as normas trabalhistas vigentes. Por comparação, as lutas ofensivas normalmente buscam organizar setores econômicos emergentes e novos grupos de trabalhadoras e trabalhadores a fim de estabelecer e expandir seus direitos e proteções básicas.



Enquanto as lutas defensivas são primordialmente levadas adiante pelos sindicatos, observa-se uma variedade crescente de associações coletivas e de formas de representação da classe trabalhadora na economia digital de plataforma. Nesse caso, iniciativas de baixo para cima bem como alianças entre redes de movimentos populares e sindicatos «estabelecidos» estão desempenhando um importante papel no fortalecimento do poder e dos direitos de trabalhadoras e trabalhadores. Encontrar formas adequadas de cooperação pode constituir a chave, daqui em diante, para uma agenda na ofensiva do trabalho organizado no capitalismo digital.

Para mais informações sobre o tema, acesse:  
<https://www.fes.de/lnk/transform>

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

# CONSTRUINDO O PODER DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES NO CAPITALISMO DIGITAL

Velhas e Novas Lutas Sindicais

O projeto **«Sindicatos em transformação 4.0»** examina as ações estratégicas dos sindicatos para mobilizar recursos de poder em um «novo mundo de trabalho», onde o capital utiliza a tecnologia digital para reorganizar os processos produtivos e o trabalho. O Programa Sindical Global da FES visa compreender o impacto no equilíbrio de poder entre o capital e o trabalho e como os trabalhadores estão respondendo às ameaças de mais exploração e precarização do trabalho. Adotando uma abordagem de diálogo e orientada à ação, o projeto pretende basicamente contribuir para as reflexões estratégicas, a experimentação e a transformação resoluta dos sindicatos.

# Índice

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	2
<b>2</b>	<b>MUDANÇA TECNOLÓGICA E A ABORDAGEM DE RECURSOS DE PODER</b>	4
2.1	Soluções tecnológicas e a resposta do sindicalismo .....	4
2.2	Recursos de poder .....	5
2.3	(Re)Fazendo as classes trabalhadoras .....	5
<b>3</b>	<b>DIGITALIZAÇÃO, INDÚSTRIA 4.0 E TRABALHO ORGANIZADO</b>	7
3.1	Lutas e inovações sindicais no setor bancário .....	8
3.2	Expandindo a agenda de negociação na indústria automobilística .....	8
3.3	Organização sindical na indústria de TIC .....	9
<b>4</b>	<b>AÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES NA ECONOMIA DE PLATAFORMA DIGITAL</b>	10
4.1	Interesse principal da ação coletiva .....	11
4.2	Repertório de contenção .....	11
<b>5</b>	<b>PODER ASSOCIATIVO: VARIEDADES DE «SINDICALISMO DE PLATAFORMA»</b>	13
5.1	Cooperação sindical variada .....	13
5.2	Variedade de grupos informais organizados .....	14
5.3	Sindicalização alternativa .....	14
5.4	Variedade: hibridização dos sindicatos .....	15
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	16
6.1	Variedades organizacionais como o novo normal .....	16
	Referências .....	18
	Apêndice .....	20

## 1

# INTRODUÇÃO

Uma profunda mudança nas relações de poder nos mercados laborais vem ocorrendo ao longo da última década ou por volta disso. O capital lançou e está fazendo uso de novas tecnologias para reorganizar a produção e os serviços – com efeitos evidentes sobre as relações de trabalho. Enquanto no setor industrial, a «Indústria 4.0», com suas novas tecnologias inteligentes de fabricação, vem acelerando o ritmo da automação e da produção enxuta, o setor de serviços passa por profunda ruptura tecnológica. Setores como o financeiro e os de comércio varejista, transporte, hospitalidade e entrega de comida estão sendo transformados pela aplicação de serviços baseados em plataformas, *big data* e inteligência artificial. Em consequência da ascensão do «capitalismo digital» (Schiller 1999), «capitalismo de plataforma» (Srnicek 2016) ou ainda «capitalismo de vigilância» (Zuboff 2019), surgiram novas e poderosas empresas de plataforma transnacionais, tais como Amazon, Uber, Facebook, Airbnb e Deliveroo, que estão moldando a atual economia global. Essas empresas não apenas desafiam os modelos tradicionais de negócios como também promovem a introdução de modelos de trabalho precário e ultraflexível, a exemplo do trabalho sob encomenda no setor de entregas, do trabalho digital altamente repetitivo no comércio varejista digital e do trabalho autônomo de tarefas online registradas (*logged labour*) prestado por motoristas de Uber sem empregadores com quem negociar condições e contratos básicos de trabalho (Huws 2016; Delfanti 2021).

Essas novas formas de trabalho digital tendem a reforçar as tendências atuais no sentido da precarização e informalização do trabalho. E, além disso, estão também reestruturando a relação de poder entre o capital e o trabalho. Em geral, as novas formas de trabalho digital e de plataforma são acompanhadas de uma agressiva diminuição de normas laborais, da burla a leis trabalhistas e de novas formas de vigilância e controle algorítmicos. Esse processo está colocando o trabalho organizado na defensiva e, assim, ameaçando causar uma nova «corrida para o fundo do poço» impulsionada pela tecnologia (Tonelson 2002). Em um primeiro olhar, tudo isso pareceria sugerir que o trabalho organizado está em declínio. Potencialmente, o desemprego pode crescer devido à automação. A mudança tecnológica está sendo usada para criar empregos desprotegidos. As instituições vinculadas a acordos coletivos estão sendo ignoradas e os sindicatos, de modo geral, ainda carecem de experiência em sindicaliza-

ção na economia de plataforma e no setor de tecnologia de informação e comunicação (TIC). Há, no entanto, casos de resistência tanto no Norte Global como no Sul Global (Basualdo *et al.* 2021; Minter 2017; Trappmann *et al.* 2021; Vandaele 2021; Wood *et al.* 2018). O projeto Sindicatos em Transformação 4.0 (TUIT 4.0, do inglês *Trade Unions in Transformation 4.0*), desenvolvido pela Fundação Friedrich Ebert, identificou tal resistência por parte de associações de trabalhadores e sindicatos no capitalismo digital do século XXI em que o capital recorre ao uso de tecnologias digitais para reorganizar o processo de trabalho – ver Tabela 1 no Apêndice para uma visão geral dos estudos de caso<sup>1</sup>. Os doze estudos, envolvendo 34 autores e autoras, englobam uma série de setores econômicos e doze países do Norte e Sul globais<sup>2</sup>. Esses setores estão vinculados a ambas as economias, a de plataforma e a convencional, com a maioria dos estudos explorando casos no setor de serviços privados. Há dois estudos sobre o setor industrial. Seis estudos enfocam o setor de transporte, dois o setor bancário, um o setor de TIC e um o setor criativo.

As questões que nortearam o projeto TUIT 4.0 foram: como a classe trabalhadora e o sindicalismo organizado vêm respondendo às ameaças do capitalismo digital; que tipos de novas lutas pode-se observar; e quais são os principais fatores que condicionam os esforços exitosos na organização de trabalhadoras e trabalhadores na economia digital. Este estudo de conclusão desenvolve três argumentos. Primeiro, o uso de tecnologias digitais está sendo contestado pelo trabalho organizado, levando a muitas lutas e protestos sindicais con-

- 1 Os trabalhos produzidos pelo projeto TUIT 4.0 foram selecionadas da seguinte maneira: uma convocação aberta foi disponibilizada nas redes das Federações Sindicais Globais, da Universidade Global do Trabalho e da FES. Dezoito resumos foram recebidos, dos quais doze foram selecionados segundo deliberação da comissão de seleção. A comissão foi formada com coordenadores e coordenadoras regionais da Fundação Friedrich Ebert e pessoal acadêmico trabalhando na área de relações de trabalho do Norte e Sul globais. A comissão de seleção consistiu dos seguintes indivíduos: Victoria Basualdo, Anja Bodenmueller-Raeder, Hugo Dias, Uta Dirksen, Thomas Greven, Janis Grimm, Mirko Herberg, Dominique Klawonn, Carmen Ludwig, Marc Meinardus, Stefan Schmalz, Melisa Serrano e Kurt Vandaele.
- 2 Todos os estudos do projeto estão disponíveis no site da FES: <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/trade-unions-in-transformation-40>. Também oferecemos a leitoras e leitores artigos de fácil acesso escritos por jornalistas (Dirksen e Herberg 2021), disponibilizados aqui: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17979.pdf>

tra o uso da tecnologia no processo de trabalho. Segundo, há diferentes formas de luta: lutas e ações ofensivas que, em geral, visam a organização de indústrias emergentes e de novos grupos de trabalhadores e estratégias defensivas nas indústrias maduras basicamente defendendo as normas de trabalho existentes. E terceiro, há uma variedade cada vez maior de associações coletivas e de representação de trabalhadoras e trabalhadores na economia digital. Em particular, na economia de plataforma, iniciativas de baixo para cima e alianças entre redes de movimentos populares e o sindicalismo «estabelecido» desempenham um importante papel no fortalecimento do poder e dos direitos de trabalhadoras e trabalhadores.

A maioria de nossos estudos de caso mostram histórias inspiradoras acerca de como os sindicatos «estabelecidos» têm lidado com a mudança tecnológica e de como iniciativas populares, em alguns casos apoiadas pelos sindicatos, têm conseguido organizar as pessoas que trabalham na economia digital. Os coletivos e os sindicatos vêm tendo que enfrentar empresas poderosas e desenvolver novas estratégias para organizar essas trabalhadoras e esses trabalhadores. Algumas dessas iniciativas alcançaram êxito depois de um período de aprendizagem organizacional em que importantes lições foram aprendidas sobre como organizar o pessoal que trabalha na economia digital com vistas às estratégias sindicais mundiais. Alguns dos estudos de caso também citam os problemas de organização sindical durante a pandemia da Covid-19, discutindo, portanto, como o trabalho organizado tem lidado com o distanciamento social e a crise econômica.

Este estudo está organizado como segue. A Seção 2 analisa como a mudança tecnológica está transformando os recursos de poder das classes trabalhadoras, fornecendo desse modo um marco analítico para a discussão dos estudos de caso. A Seção 3 discute o impacto da digitalização e da Indústria 4.0 em redutos tradicionais de sindicatos e suas bases e as lutas defensivas exitosas do sindicalismo organizado no enfrentamento da mudança tecnológica. A Seção 4 mostra como a economia de plataforma tornou-se terreno fértil de descontentamento e, ainda, que formas de lutas e ações ofensivas se desenvolveram nesse campo. A Seção 5 examina o papel dos sindicatos e de outras organizações de trabalhadoras e trabalhadores nessas lutas, distinguindo as diversas variedades de «sindicalismo de plataforma». A Seção 6 conclui que o sindicalismo organizado enfrenta o desafio de desenvolver novas formas de coalizões e uma agenda de ação ofensiva para enfrentar o desafio da transformação digital.

## 2

## MUDANÇA TECNOLÓGICA E A ABORDAGEM DE RECURSOS DE PODER

A mudança tecnológica sempre foi contestada e levou a intensas lutas entre capital e trabalho. Historicamente, os primeiros antecessores do movimento sindical no século dezoito e início do século dezenove foram os «quebradores de máquinas» (Hobsbawm 1952). Por exemplo, os protagonistas do movimento ludista (1811-13) na Grã-Bretanha destruíam máquinas como uma forma de «negociação coletiva através da arruaça» (ibid. 59) para obter concessões salariais e melhores condições de trabalho. Em muitos casos, como o dos quebradores de máquinas de Lancashire (1778-1780), tais quebra-quebras eram até mesmo uma forma de «resistência bastante consciente à máquina nas mãos dos capitalistas» (ibid. 62), já que quem protestasse temia ser substituído ou superado pela economia gerada pela tecnologia. A «quebra de máquinas» se espalhou mundo afora, tornando-se uma prática bem conhecida na Europa do início do século dezenove e em outras regiões do mundo (Van der Linden 2008: 174). As lutas centradas na mudança tecnológica continuaram a ser importantes no desenvolvimento do capitalismo. Por exemplo, no final do século vinte, sindicatos como o de servidores públicos civis (*Society of Civil and Public Servants*) na Grã-Bretanha de Thatcher promoveram ativamente campanhas contra o uso dos computadores na administração pública, porque o pessoal do serviço público temia perder empregos por conta da racionalização decorrente da tecnologia. Em suma, a maioria das lutas contra as novas tecnologias não foram simplesmente contra o moderno; antes, foram direcionadas às relações de poder, na medida em que o capital tendia a ignorar os interesses de trabalhadoras e trabalhadores enquanto avançava com a mudança tecnológica.

### 2.1 SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E A RESPOSTA DO SINDICALISMO

Em um nível conceitual, a socióloga do trabalho Beverly Silver argumenta que o capital se utiliza de «soluções tecnológicas» (*technological fixes*) em resposta ao descontentamento do trabalho e para desafiar o sindicalismo por meio da implementação de grandes processos de inovação visando «solucionar os problemas de lucratividade e de controle do trabalho» (Silver 2003: 66). Em outras palavras, em muitos casos as novas tecnologias não apenas têm fortalecido a competitividade em relação a outras empresas, mas também

vêm mudando a própria relação entre capital e trabalho. Um exemplo marcante dessa solução tecnológica é a «contêinerização e automação de docas no setor de navegação», que reduziu dramaticamente «a força de trabalho historicamente militante das docas na segunda metade do século vinte» (Silver 2003: 101; ver também Levinson 2006), e assim enfraqueceu os trabalhadores organizados no setor de cargas. Em outros casos, como os da produção enxuta e da produção *just-in-time*, observou-se situações semelhantes, com a redução da força de trabalho e a introdução de novas formas de controle do trabalho. Atualmente, o gerenciamento algorítmico na economia de plataforma pode ser entendido como uma nova solução tecnológica, focada em burlar os códigos laborais e as normas institucionais do trabalho em vigor (Vandaele 2018, 2021).

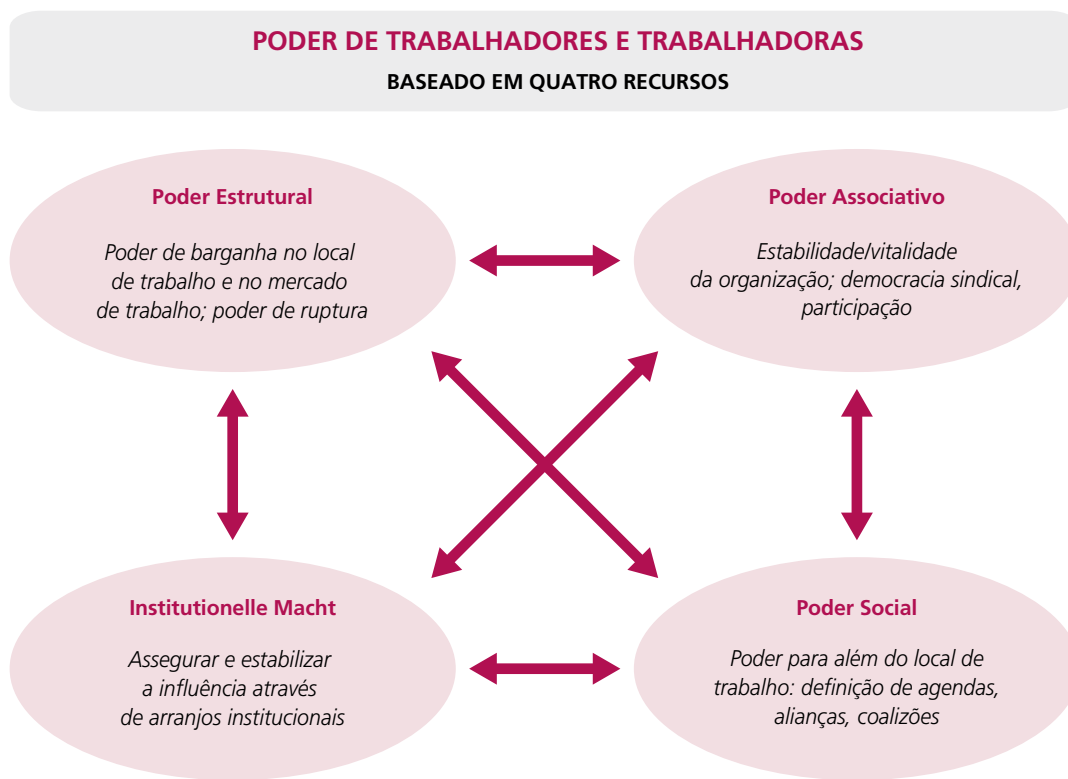
A implementação de novas tecnologias também levou a desdobramentos contraditórios. Paradoxalmente, a introdução do tear mecânico, a que os ludistas resistiram com violência, ajudou a estimular trabalhadoras e trabalhadores a se organizarem, no que seriam os precursores da fábrica capitalista e do movimento sindical industrial do século dezenove. (Marx 1976). Igualmente, a introdução da linha de montagem no início do século XX seguiu *pari passu* com rígidos controles de trabalho tayloristas, ainda que também facilitando ações grevistas coordenadas. As ondas de protestos trabalhistas na indústria automobilística nos Estados Unidos na década de 1930, na Europa Ocidental no final da década de 1960 e nos anos 1970, e no Brasil e na Coreia do Sul nos anos 1980 deveram-se sobretudo ao poder de trabalhadoras e trabalhadores de pararem a linha de montagem e, dessa maneira, paralisarem a produção (Silver 2003: 47-66). De modo semelhante, as altamente flexíveis redes de produção globais que vêm surgindo desde os anos 1990 tornaram a produção e logística globais mais vulneráveis a paralisações do trabalho, criando assim novas janelas de oportunidade para o trabalho organizado pressionar as empresas transnacionais (Fichter *et al.* 2018: 7f.). Atualmente, as tecnologias digitais tornaram possíveis novas formas de «poderes em rede», conectando diferentes recursos de poder em ações offline e online (Helmerich *et al.* 2020). Por conseguinte, as novas tecnologias tanto prejudicaram quanto facilitaram a organização das classes trabalhadoras.

Nessas lutas, trabalhadoras e trabalhadores também desenvolveram sua própria visão da tecnologia e do processo de

Figura 1:

O poder de trabalhadoras e trabalhadores pela ótica da abordagem de recursos de poder.

## A Abordagem de Recursos de Poder



Fonte: Autoria própria.

produção. Historicamente, o capital tende a usar abordagens de cima para baixo quando da implementação de novas tecnologias, com as bases organizadas, de maneira geral, reagindo às mudanças no processo de produção. No final dos anos 1960 e início dos anos 1970, entretanto, quando o movimento sindical nos países de capitalismo avançado estava no auge de seu poder, as mobilizações de trabalhadoras e trabalhadores concentravam-se no controle exercido pelo capital sobre a tecnologia e o processo de produção em si, questionando assim o sistema fabril taylorista hierarquizado durante essa era (Schmalz e Weinmann 2016). Em várias empresas, foram adotadas novas abordagens sociotécnicas, levadas adiante por trabalhadoras e trabalhadores. Essas abordagens foram inspiradas pelo Instituto Tavistock,<sup>3</sup> que defendia que a tecnologia jamais impusesse um único modelo organizacional, questionando assim visões tecnológicas deterministas (Coriat 1979). O exemplo mais conhecido disso foi a fábrica da Volvo em Kalmar, na Suécia, inaugurada em 1974, onde um sistema de equipes de montagem com equipes de produção independentes substituiu a hierarquizada linha de montagem convencional. Nesse contexto, políticas progressistas tais como o Programa de Democratização Industrial na Noruega (e posteriormente na Suécia e na Dinamarca) foram adotadas em que os sindicatos e

trabalhadoras e trabalhadores desempenhavam um papel na elaboração de projetos introduzindo novas tecnologias e modelos organizacionais (Thorsrud e Emery 1970). Em resumo, quando o poder da classe trabalhadora é alto, o movimento sindical consegue desafiar o controle do capital sobre o uso da tecnologia no processo de produção.

## 2.2 RECURSOS DE PODER

Nas próximas seções, a abordagem de recursos de poder (ou PRA, do inglês *power resources approach*) é usada para examinar o impacto da mudança tecnológica nas relações capital-trabalho (sobre a PRA, ver Schmalz et al. 2018). Essa abordagem foi aplicada por todos os estudos do projeto TUIT 4.0 como um marco analítico para teorizar e refletir sobre os desafios do trabalho organizado e sobre o futuro do trabalho<sup>4</sup>. A Figura 1 mostra como a PRA distingue quatro fontes de poder de trabalhadoras e trabalhadores: poder estrutural, associativo, institucional e social. O poder estrutural surge a partir da posição de trabalhadoras e trabalhadores no sistema econômico, seja por seu poder de barganha no local

<sup>3</sup> O Instituto Tavistock de Relações Humanas é um instituto de pesquisa baseado em Londres que se dedica ao estudo das relações humanas e que foi influente na promoção das abordagens sociotécnicas nas relações industriais no período pós Segunda Guerra Mundial.

<sup>4</sup> Nós selecionamos a abordagem sociotécnica porque a PRA provou ser um marco analítico útil para o exame das lutas sindicais tanto no Norte quanto no Sul globais no projeto que antecedeu a este aqui. No projeto «Sindicatos em Transformação», as respostas estratégicas do sindicalismo organizado ao capitalismo global na década de 2010 são descritas pela FES. Ver Fichter et al (2018).



de trabalho (i.e., sua capacidade de paralisar a produção) ou por seu poder de barganha no mercado (i.e., sua posse de qualificações raras ou sua capacidade de sair do mercado de trabalho). O poder associativo refere-se à força da organização de trabalhadoras e trabalhadores, que pode ser influenciada por fatores tais como número e participação de sócios e sócias e recursos infraestruturais. O poder institucional refere-se aos códigos laborais e aos direitos institucionais a que o sindicalismo organizado pode recorrer, embora aquele não seja apenas emancipatório, já que muitas regras institucionais também implicam em restrições à ação. O poder social pode tanto emanar de redes com outros atores sociais, tais como movimentos sociais (poder de formar coalizões), ou da capacidade de intervir com êxito nos debates públicos (poder discursivo). Todos os quatro recursos de poder estão ligados e inseridos nas relações de poder, sendo, portanto, influenciados por mudanças nas relações de classe e pela evolução do capitalismo global.

Como a discussão anterior acerca da história da tecnologia e do trabalho mostrou, a tecnologia é um grande indutor dessa mudança. As novas tecnologias têm o potencial de gerar uma «destruição criativa» de modelos ultrapassados de negócios e de moldar a organização e as relações de trabalho. Fazendo uso da terminologia da PRA, a inovação tecnológica tende a transformar o poder estrutural. Com meios de produção em mudança, a capacidade de parar o processo de produção (poder de barganha no local de trabalho) também é alterada, tanto aumentando ou reduzindo a capacidade disruptiva de trabalhadoras e trabalhadores. Ademais, uma parte da força de trabalho carece de qualificação, enquanto novos grupos de trabalhadoras e trabalhadores qualificados emergem (poder de barganha no mercado de trabalho). Com a mudança do poder estrutural, o poder associativo também é transformado. A reestruturação da força de trabalho e do processo de trabalho usualmente resulta em sérios desafios para os sindicatos existentes, a exemplo de falhas na representação, mas também pode levar a potenciais benefícios pelo aumento da sindicalização. E mais, as novas tecnologias podem ainda deflagrar lutas em torno de como as novas formas de emprego e trabalho serão reguladas (poder institucional) e são, em alguns casos, também temas de discussão política, tais como, por exemplo, proteção dos dados no capitalismo digital, abrindo dessa maneira novas possibilidades de formação de redes com organizações não-governamentais e com movimentos pelos direitos civis (poder social).

## 2.3 (RE)FAZENDO AS CLASSES TRABALHADORAS

A mudança tecnológica também remodelou a natureza e a forma das lutas trabalhistas e contribuiu sobremaneira para o «desfazer e refazer das classes trabalhadoras» (Silver 2003: 22). Em geral, as indústrias emergentes têm levado ao «fazer» ou ao «refazer» de novas classes trabalhadoras (por exemplo, na indústria automobilística estadunidense nas décadas de 1920 e 1930), ao mesmo tempo em que a transformação tecnológica também tende a avançar a ra-

cionalização e a desindustrialização; daí, o «desfazimento» das classes trabalhadoras ainda existentes (por exemplo, na indústria siderúrgica da Europa Ocidental desde a década de 1980). Como resultado, muitas das lutas nas indústrias emergentes tendem a ser basicamente «ofensivas», visando estabelecer o poder e os direitos de trabalhadoras e trabalhadores de um ponto de partida de extrema vulnerabilidade baseado em novas formas de poder estrutural, ao passo que as lutas nas indústrias em declínio (por exemplo, a indústria do carvão) em geral são «defensivas», dependendo dos recursos de poder institucional e associativo existentes. Ambas essas formas de luta são tipos ideais no sentido weberiano (Weber 1978). Em outras palavras, na realidade a ligação postulada entre lutas defensivas e indústrias em declínio e lutas ofensivas e indústrias emergentes é bastante simplista. Também há formas híbridas dessas lutas, em particular nas indústrias de transformação (por exemplo, a transformação verde da indústria automotiva). Nesse caso, uma luta pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários constitui uma agenda na ofensiva. Resumindo: a mudança tecnológica muda o jogo para o movimento sindical, com as relações de poder existentes sendo pressionadas e o trabalho organizado explorando novos modos de resistência e organização.

## 3

## DIGITALIZAÇÃO, INDÚSTRIA 4.0 E TRABALHO ORGANIZADO

Antes de analisar as novas formas de organização de trabalhadoras e trabalhadores, é importante mostrar como a digitalização e a Indústria 4.0 mudaram as relações de trabalho e, com base nisso, mapear os maiores desafios do sindicalismo organizado. Os estudos do projeto TUIT 4.0 apontam para duas tendências principais da reestruturação que foram provocadas pela introdução de novas tecnologias digitais: a primeira tendência é descrita nesta seção e ocorre junto com a racionalização. Aqui observamos diversos setores econômicos com sindicatos estabelecidos que foram fortemente impactados pela digitalização e a Indústria 4.0 (por exemplo, a indústria automobilística ou o comércio varejista). A segunda tendência está ligada à ascensão da economia de plataforma e será descrita na seção seguinte.

A Indústria 4.0, por vezes referida também como manufatura inteligente, liga a produção industrial com *big data*, aprendizado de máquina e tecnologias digitais para aumentar a produtividade e a eficiência fabril. Desse modo, a Indústria 4.0 é uma forma mais recente de reestruturação do setor industrial, cujos primórdios estão na década de 1980, quando muitos e importantes setores industriais como a indústria automobilística ou a engenharia mecânica passaram por uma onda de automação (Kern e Schuhmann 1984). Da perspectiva do sindicalismo organizado, esse desdobramento colocou os redutos do movimento sindical industrial sob pressão. Sindicatos estabelecidos vêm enfrentando ondas de racionalização, transferências de fábricas e uma mudança na composição da força de trabalho. De modo semelhante, a digitalização com seus novos modelos de negócios, como as plataformas digitais de reservas, desencadeou uma tendência declinante similar no setor de serviços, empurrando os sindicatos para a defensiva. Desde os anos 2000, a digitalização tende a funcionar como uma força disruptiva para relações de trabalho estabelecidas em setores como o dos serviços financeiros e varejista. Nesses setores, a digitalização é comumente identificada como uma ameaça ao trabalho organizado, já que implica em racionalização e perda de empregos. Assim, em muitos casos, a Indústria 4.0 e a digitalização levaram a lutas sindicais defensivas, com trabalhadoras e trabalhadores lutando contra o enfraquecimento das normas trabalhistas, a perda de empregos e contra salários declinantes, enquanto se valem dos recursos de poder institucional e associativo.

Vários estudos do projeto TUIT 4.0 mostram, entretanto, como os sindicatos podem encontrar maneiras criativas de lidar com essas tendências de reestruturação de grande alcance. No projeto, dois setores sob análise, o automobilístico e o bancário, têm estado sob constante pressão por inovação. A Indústria 4.0 e a transformação verde do setor automobilístico, bem como a digitalização no setor bancário, vêm tendo enormes impactos no emprego e nas condições de trabalho. Nos estudos de caso do projeto TUIT 4.0, tradicionalmente os sindicatos têm sido fortes nesses setores, sustentados por um forte poder associativo, como refletido em uma densidade sindical relativamente alta, poder estrutural com capacidade para causar a ruptura das linhas de produção e poder institucional derivado de acordos coletivos. Isso coloca esses sindicatos em uma posição estável para o que pode ser visto como lutas essencialmente defensivas pela manutenção do emprego, altos salários e contratos e condições de trabalho decentes em comparação com outros setores industriais «estabelecidos», como o têxtil ou o de vestuário, e setores de serviços como o varejista.

Os estudos de caso também demonstram que retratar tudo isso como uma mera tentativa de proteger o que haviam conquistado anteriormente não faria, entretanto, justiça aos esforços dos sindicatos. Mais que isso e ainda que sob forte pressão, os sindicatos buscam dar forma à digitalização em seus próprios termos. Crucial para a sua «agenda de ofensiva na defensiva» para melhorar as condições de trabalho é seu «conhecimento relevante» (Ganz 2009) dos locais de trabalho e de seu papel de serem eles próprios os agentes da mudança e da inovação, algo que podem levar para a mesa de negociação. A consecução dessa agenda de ofensiva será maior entre sindicatos com maior grau de poder institucional, com uma tradição de «parceria no conflito» (Müller-Jentsch 1999) e com o reconhecimento de seu papel como parceiros em acordos coletivos por empregadores e pelo estado. Os estudos do projeto TUIT 4.0 também ilustram, contudo, que a agência dos sindicatos, uma ativa participação da base e uma liderança estratégica, logo, um alto poder associativo, são cruciais para a obtenção de êxito, tanto no Norte Global quanto no Sul Global.

### 3.1 LUTAS E INOVAÇÕES SINDICAIS NO SETOR BANCÁRIO

No setor bancário, as lutas defensivas em geral se dão em torno da manutenção dos empregos, já que o setor foi profundamente reestruturado pela digitalização (Pittaluga et al. 2020; Spatari e Guga 2020). A área de negociação mais importante para os sindicatos é a de educação e treinamento. Os sindicatos negociam com as empresas para convencê-las de, em vez de demitir trabalhadoras e trabalhadores, investir em seu treinamento e requalificação. Na Romênia, a Federação Sindical dos Securitários e Bancários (FSAB, do romeno *Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci*) aproveitou a escassez de mão de obra no setor bancário para desenhar uma estratégia, usando assim seu alto poder de barganha no mercado para transformar uma luta defensiva em uma luta ofensiva e concluir um acordo para todo o setor (Spatari e Guga 2020). Depois que a União Europeia impôs reformas estruturais objetivando o desmantelamento do sistema de acordos coletivos, a FSAB conseguiu forçar grandes empregadores, muitas vezes bancos estrangeiros, a se comprometerem com um acordo válido para todo o setor que regulamentou a gestão de demissões coletivas e individuais, garantiu mobilidade interna e teletrabalho e proporcionou treinamento profissional. Ter conseguido um acordo que obriga as direções dos bancos a pagarem pelo treinamento de funcionários e funcionárias é notável para o contexto romeno e atende às demandas dos sindicatos por uma «transição justa». No Uruguai, a Associação de Bancários do Uruguai (AEBU, do espanhol *Asociación de Bancarios del Uruguay*) realizou um esforço similar com foco em educação e treinamento (Pittaluga et al. 2020). A demanda fazia parte de uma estratégia para integrar ao processo de negociação coletiva trabalhadoras e trabalhadores pouco qualificados, mulheres em sua maioria, de empresas de seguros, de cooperativas de crédito e de transportadoras de valores. A flexibilidade organizacional fortaleceu o papel da AEBU nas negociações com as empresas empregadoras. Uma verdadeira inovação dessa abordagem é o «imposto robô». Enfrentando uma redução no emprego no setor bancário e com o fundo de pensão sob ameaça, a AEBU negociou contribuições para seu fundo de pensão vinculadas ao faturamento da empresa. Assim, sob esse acordo, quando o faturamento com as vendas cresce, mas a folha de salário permanece igual ou mesmo diminui pelo efeito da automação, as contribuições ao fundo de pensão crescem do mesmo jeito. Conquanto essa iniciativa não evite a perda de empregos, ela protege os sindicatos enquanto organizações e sua capacidade de negociar e de lutar por melhores condições de trabalho. Tal êxito só foi possível devido ao uso estratégico de poder social decorrente da cooperação de atores políticos (e.g., o movimento feminista) e à melhora de sua reputação pela expansão de sua agenda política e quadro associativo (trabalhadoras e trabalhadores pouco qualificados).

### 3.2 EXPANDINDO A AGENDA DE NEGOCIAÇÃO NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

A indústria automobilística é altamente globalizada, está exposta à competição internacional e, portanto, tem sido objeto de várias «soluções» tecnológicas ao longo do século XX (Silver 2003: 41-73). Portanto, lidar com a inovação tecnológica nessa indústria não é nada novo para o IG Metall, o maior sindicato da Alemanha (Schäfers e Schroth 2020), e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), do Brasil (Araujo 2020). Os dois sindicatos buscaram mobilizar seu poder associativo e institucional para moldar a Indústria 4.0. Porém, as condições básicas para as negociações coletivas entre os dois países diferem, já que seu posicionamento na divisão internacional do trabalho e seus sistemas de relações de trabalho são distintos. Primeiro, embora sejam empresas nacionais na Alemanha, a Volkswagen e a Mercedes Benz são empresas estrangeiras no Brasil. Em consequência, na Alemanha os centros de tomada de decisão estão mais próximos e podem ser influenciados por uma combinação de poder associativo, institucional e estrutural, ao passo que no Brasil, essa falta de proximidade é uma desvantagem para os sindicatos que precisa ser contrabalançada pela mobilização de partes interessadas internacionais através de cooperação sindical transnacional. Segundo, na Alemanha, o arcabouço jurídico autoriza conselhos de fábrica nos locais de trabalho, que influenciam aspectos significativos do processo e condições de trabalho. No Brasil, porém, não há requisitos legais para a codeterminação nas fábricas. Em vez disso, as comissões de fábrica existentes na Volkswagen e na Mercedes Benz são resultado de acordos coletivos do SMABC e de uma «cultura de parceria no conflito» que predomina nessas empresas, embora as comissões de fábrica tenham menos direitos institucionais e opções para influenciar as decisões das direções das empresas.

Apesar dessas diferenças, as estratégias do IG Metall e do SMABC mostraram-se semelhantes. Os dois sindicatos buscaram avançar uma agenda que visa a proteção dos empregos através da combinação de treinamento de trabalhadoras e trabalhadores objetivando influenciar as políticas e decisões da empresa. Na Alemanha, a maior inserção de trabalhadoras e trabalhadores na tomada de decisão nas empresas através dos conselhos de fábrica possibilitou uma agenda proativa, exigindo direitos de codeterminação no tocante à mudança tecnológica, um melhor planejamento da jornada de trabalho ou o pagamento de horas de trabalho reduzidas em subsidiárias no Sul Global. O projeto do IG Metall «Trabalho+Inovação» desempenhou relevante papel nesses esforços. Nas empresas participantes, trabalhadoras e trabalhadores puderam ativamente desenvolver sugestões e introduzir inovações no local de trabalho para moldar a digitalização. Com representantes da empresa fazendo parte do projeto «Trabalho+Inovação», essas soluções inovadoras foram introduzidas e «asseguradas» por meio de acordo coletivo. No caso do Brasil, a ação sindical coletiva começou depois que as empresas anunciaram a implementação de mudanças tecnológicas que implicavam cortes de empregos. Embora haja uma tradição de diálogo social em ambas as

empresas – Volkswagen e Mercedes Benz–, o SMABC teve que mobilizar seu poder associativo e estrutural por meio de paralizações do trabalho e grandes atos para começar um processo de negociação. Semelhante à abordagem sindical no caso alemão, a estratégia do SMABC tem sido a de proativamente ampliar o leque de temas negociados. Por meio de discussões sobre como manter a atratividade dos locais de produção e uma força de trabalho altamente qualificada, e valendo-se de sua rede transnacional, o sindicato foi bem-sucedido na defesa de um aumento dos investimentos em novos produtos e linhas de produção para salvaguardar empregos na indústria automobilística brasileira.

### 3.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA INDÚSTRIA DE TIC

Uma estratégia «sindical 4.0» bem-sucedida nos setores maduros significa, portanto, mais do que uma negociação de salários, com a adoção de uma abordagem mais holística e estendendo a agenda de negociação para questões como investimento, política industrial e treinamento e qualificação. Além disso, essa estratégia entende a importância de eliminar as lacunas na representação de trabalhadoras e trabalhadores em partes menos visíveis da indústria associadas com condições de trabalho menos dignas. Isso também é verdade para trabalhadoras e trabalhadores de colarinhos brancos, uma vez que a mudança tecnológica também afeta profissionais bem remunerados e altamente qualificados. Com efeito, a reestruturação, terceirização e «plataformização» tecnológicas podem servir como uma janela de oportunidade para organizar as pessoas que trabalham no setor tecnológico, que tradicionalmente podiam contar com seu alto poder individual de barganha no mercado e tendiam a não se sindicalizar. Por exemplo, no caso do setor de TIC israelense, trabalhadoras e trabalhadores de TIC viram-se frente a demissões e a ameaças à sua segurança empregatícia (Fisher 2020). Assim, esses trabalhadores entraram em contato com um sindicato «estabelecido» que no passado sofrera com a erosão de seu poder associativo, estrutural e social. A federação sindical Histadrut, que criara a sua própria secretaria de organização já em 2010, mostrou flexibilidade organizacional, ou «vitalidade institucional» (Behrens *et al.* 2004: 22). Em 2014, a Histadrut criou o *Cellular, Internet and High-Tech union*, ou o Sindicato do Celular, Internet e Alta Tecnologia, cujo objetivo é sindicalizar o pessoal de TIC, formar conselhos de fábricas e negociar acordos coletivos de trabalho. O sucesso desse processo de organização pode ser atribuído à capacidade de a Histadrut desenvolver uma abordagem organizativa relevante e útil para trabalhadoras e trabalhadores do setor de TIC israelense, atuando como seus «aconselhores» e apoiando a formação de «um grupo autêntico e diverso de líderes de trabalhadoras e trabalhadores» (Fisher 2020: 9). Resumindo, a luta sindical defensiva foi transformada em ofensiva pela adaptação de abordagens de organização para alinhar-se com o mercado de trabalho da alta tecnologia.

No todo, o desafio para os sindicatos em indústrias estabelecidas é o de transformar as lutas defensivas em lutas híbridas ou ofensivas pela mobilização de recursos de poder. Isso é possível se medidas defensivas forem implementadas com sucesso e ampliadas por estratégias ofensivas. No caso do IG Metall e do SMABC, a ação transnacional foi crucial para aumentar o poder associativo, enquanto que no caso da Histadrut a organização de novos grupos de trabalhadores e trabalhadoras redundou exitosa. De modo semelhante, todos os casos usaram iniciativas institucionais novas (fundo de pensão da AEBU) e capacitação e especialização (*learning factory*, ou fábrica de aprendizagem), valendo-se de poder associativo e institucional que provou ser crítico para a ação coletiva. Além disso, os sindicatos conseguiram mudar o discurso público sobre a indústria da tecnologia e o trabalho digital (ver Tabela 2 no Apêndice) usando seu poder social.

## 4

## AÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES NA ECONOMIA DE PLATAFORMA DIGITAL

Um desafio semelhante representado por mudanças tecnológicas de grande alcance confronta o trabalho organizado nas indústrias emergentes da economia de plataforma, onde o poder de trabalhadoras e trabalhadores tem que ser construído fora dos redutos dos sindicatos «estabelecidos». Em particular, o rápido desenvolvimento da economia de «bicos» ou de plataforma criou indústrias e modelos de negócios inteiramente novos onde a regulamentação do trabalho pelos governos é fraca (poder institucional) e o trabalho organizado tem muito pouca experiência na organização de trabalhadoras e trabalhadores (poder associativo). Essas novas indústrias englobam plataformas de transporte baseadas em localização, como a Uber, poderosas empresas de plataforma na nuvem, como o YouTube, trabalho freelance, plataformas de financiamento coletivo, como a CrowdFlower, e gigantes do varejo digital como a Amazon, com seus enormes centros de distribuição. Muitas dessas empresas (de plataforma) caracterizam-se por formas de emprego não remuneradas, com trabalhadoras e trabalhadores sendo pagos por cliques ou pedidos, como no caso da Deliveroo, enquanto outras baseiam-se em trabalho repetitivo, fisicamente exaustivo e de baixa remuneração, como a Amazon. Em particular, a economia de plataforma vem testemunhando uma onda de lutas por salários, segurança de emprego e condições de trabalho, com frequência levadas adiante por iniciativas populares e, em alguns casos, apoiadas por sindicatos (Joyce e Stuart 2021; Vandaele 2018, 2021). Em geral, esses esforços de mobilização têm lugar em um contexto econômico, político e ideológico desfavorável para o trabalho organizado. Assim, embora a economia de plataforma digital forneça emprego e sustento a muitas pessoas, ela também cria «uma classe precária de empreendedores dependentes e trabalhadoras e trabalhadores sob demanda» (UNCTAD 2021: 14). Como resultado disso, a maioria das lutas em que esse novo «precariado digital» emergente se engaja não visa apenas uma ofensiva para aumentar salários, mas também para regulamentar um setor em grande parte desregulamentado e desmercantilizar o trabalho por meio de leis trabalhistas que regulem a proteção social ou por meio de dispositivos de seguridade social.

Em particular, mobilizações coletivas acontecem em plataformas digitais baseadas em localização no setor de transporte, como o de entrega de alimentos e o de serviços de entrega em geral, que estão entre as empresas de plataforma que explodiram na última década e que foram analisadas no projeto TUIT 4.0. Sua presença «virtual», por meio de seus aplicativos digitais, vem constituindo desafios regulatórios. A maioria dos países onde essas empresas estão presentes não dispõem de marcos regulatórios claros para as atividades das plataformas digitais. Isso, combinado com outros fatores, tais como a promessa de flexibilidade e oportunidades de emprego limitadas no setor formal, vem contribuindo para que milhares de pessoas sejam atraídas a essas empresas de plataforma na qualidade de, assim chamados, «parceiros» ou «freelancers» e, conseqüentemente, para seu crescimento exponencial na última década. Com a expansão dos negócios das empresas de plataforma, mas, à medida que concorrentes entram no mercado de serviços baseados em aplicativos, o assim chamado «período de lua de mel» do trabalho em plataforma —tarifas fixas por corrida ou entrega, boas bonificações, muitos incentivos e horas flexíveis de trabalho, entre outros pontos—rapidamente terminou. Em muitos casos, as empresas de plataforma estabelecem unilateralmente tarifas, sistemas de pontos, incentivos e bonificações, além de suspenderem e desativarem aplicativos e controlarem e dirigirem o comportamento de motoristas através da gestão algorítmica dos aplicativos. Aprisionadas em um trabalho autônomo falso ou disfarçado, implicando em que não sejam protegidas por leis trabalhistas, essas pessoas trabalhadoras acabam ficando sem poder institucional. Assim, as pessoas trabalhando para plataformas em todo o mundo vivem uma crescente piora de suas condições de trabalho no tocante a longas horas de trabalho, rendas e incentivos declinantes, exposição a riscos e acidentes de trabalho e acentuado controle do trabalho via algoritmos (o «patrão invisível»). Nos casos estudados pelo projeto TUIT 4.0, por exemplo, o pessoal entregador de comida na Bélgica e Holanda, entregadores das empresas Go-Jek e Grab na Indonésia e entregadores de comida da Rappi na Argentina, os «parceiros», «freelancers» e «empreendedores» logo tomaram consciência de que são trabalhadores e trabalhadoras cujos trabalhos são precários, com relações de trabalho altamente flexíveis e desregulamentadas, e trabalhos altamente dependentes das plataformas para as quais trabalham.



## 4.1 INTERESSE PRINCIPAL DA AÇÃO COLETIVA

A luta desses trabalhadores e dessas trabalhadoras tem sido motivada basicamente pelo desejo de regulamentar e desmercantilizar seu regime de emprego. Por exemplo, na Argentina a empresa de plataforma digital Rappi bloqueou o acesso à plataforma aos líderes da organização de entregadores de comida, a Associação de Pessoal de Plataformas (APP, do espanhol *Asociación de Personal de Plataformas*), em retaliação a uma greve digital realizada pelo pessoal entregador em 2018 e à formação da organização. A APP entrou com ações legais para forçar a Rappi a terminar com suas práticas discriminatórias e antissindicais, melhorar as condições de trabalho e estabelecer uma relação formal de emprego entre a plataforma e o pessoal entregador (Perelman *et al.* 2020). Na Indonésia, a IT jalaan – um grupo de motoristas da Go-Jek e da Grab que se qualificou por conta própria em tecnologias digitais – desafiou a pressão algorítmica do trabalho introduzindo bugs nos aplicativos para alterá-los a fim de reduzir suas cargas de trabalhos (Panimbang *et al.* 2020). Desse modo, as lutas na economia de plataforma têm sido impulsionadas por interesses básicos em torno dos quais o movimento sindical já se mobilizou e organizou na era da revolução industrial, em particular interesses em torno de salários, de continuidade do recebimento de salários (segurança de emprego) e de condições de trabalho (Offe e Wiesenhal 1980: 82). A «vontade de agir» por parte do pessoal trabalhador das plataformas, que de modo geral não é reconhecido como assalariado por seus empregadores, evolui à medida que a identidade coletiva de trabalhadoras e trabalhadores emerge.

Em muitos estudos de caso do projeto TUIT 4.0, tais como o do pessoal de entregas na Argentina, bem como na Bélgica e na Holanda (Vandaele 2020), ou os motociclistas da Go-Jek e da Grab na Indonésia, foi por meio da ação coletiva que se lutou por demandas básicas. Em primeiro lugar, o pessoal ciclista e motociclista da economia de plataforma organiza uma campanha por aumentos salariais. Na economia de plataforma, de modo geral, a renda decorre de tarifas, bem como de bonificações e incentivos, que são definidas e modificadas de maneira unilateral pelas empresas de plataforma. Ciclistas e motociclistas entregadores têm resistido a reduções nas tarifas, bonificações e incentivos, já que acarretam rendas menores, e têm buscado conseguir aumentos salariais. Segundo, o pessoal motociclista de entregas das plataformas está muito exposto a acidentes e doenças relacionadas ao trânsito e, por isso, exige uma melhoria nas condições de trabalho por meio de medidas de saúde ocupacional e de segurança (por exemplo, seguro de saúde, de vida e contra acidentes) e também acesso à seguridade social. Uma terceira demanda é relativa à segurança de emprego. Para muitas das pessoas trabalhando como motoristas e (moto)ciclistas de plataforma, a jornada de trabalho começa quando elas se conectam ao aplicativo. Portanto, uma pessoa trabalhadora ser bloqueada, desativada ou suspensa por empregadores é uma forma de locaute digital. Para conquistar rendas estáveis e segurança de emprego, as pessoas trabalhando com entrega de comida na Argentina, Bélgica, Indonésia e

Holanda adotaram medidas legais contra seu falso trabalho autônomo e sua errônea classificação como empreendedoras independentes e, ainda, medidas legais para demonstrar sua relação de emprego com as plataformas, dessa maneira pressionando pelo estabelecimento e a regulamentação de uma relação salarial.

## 4.2 REPERTÓRIO DE CONTENÇÃO

Em suma, entregadores ou motoristas de plataformas encontram-se em circunstâncias similares à da maioria precarizada de trabalhadores e trabalhadoras. Seu «repertório de contenção»<sup>5</sup> compreende assim uma combinação de «formas rotineiras e convencionais» com formas «modulares», i.e., formas recém-inventadas de ação digital coletiva (Tarrow 1993). Dentre o repertório rotineiro e convencional, verificou-se nos quatro casos analisados no projeto TUIT 4.0 que as organizações representando motoristas e motociclistas recorreram a petições, ações judiciais e audiências. Uma abordagem convencional de greves e de assembleias foi perseguida por pessoas trabalhando como entregadoras de comida na Bélgica e na Holanda e por motociclistas de entregas da Go-Jek e da Grab na Indonésia. Ações coletivas na economia de plataforma também originaram formas adaptativas de contenção em um contexto mediado pela tecnologia digital, valendo-se, portanto, de novas formas de poder estrutural. Dentre essas formas de contenção estão as greves não tradicionais e ações digitais de protesto; assembleias não tradicionais de trabalhadores e trabalhadoras; mobilização de apoio público por meio de mídias sociais e redes; e a criação de aplicativos digitais projetados e controlados por trabalhadores e trabalhadoras.

Assim, na Bélgica, entregadores e entregadoras de comida, em uma ação conjunta com o evento de ciclismo Critical Mass Bruxelas, foram de bicicleta à sede da Deliveroo para salientar os perigos representados pelo deslocamento em bicicleta no contexto urbano da capital da Bélgica e ganhar o apoio da opinião pública para a causa de entregadoras e entregadores. Essa ação teve a adesão de diversos restaurantes que não abriram suas cozinhas para os pedidos das plataformas. Ademais, mudando para as formas digitais de protesto, na Argentina, como mencionado acima, o pessoal entregador da Rappi realizou a primeira greve digital da América Latina, greve em que entregadores e entregadoras faziam suas entregas duas horas depois do recebimento dos pedidos no aplicativo. Na Indonésia, motoristas da Go-Jek e da Grab realizaram um desligamento coletivo de seus aplicativos para afetar as transações. Na Bélgica, os sindicatos começaram a realizar assembleias não convencionais de trabalhadores e trabalhadoras, organizando eventos para o concerto de bicicletas e pedindo pizzas por seus aplicativos de inúmeros restaurantes para serem entregues por entregadores e entregadoras em um único endereço com a finalidade de realizar uma assembleia. Ainda em relação

<sup>5</sup> «Repertório de contenção» refere-se ao «conjunto de meios de que um grupo dispõe para reivindicar direitos de natureza diversa de diferentes indivíduos ou grupos» (Tilly 1986: 4).

a mobilizações com vistas à obtenção de apoio da opinião pública através das mídias e redes sociais, depois da greve de 2018, a associação de entregadores e entregadoras de plataforma APP fez uma intensa campanha nas mídias e redes sociais para chamar a atenção e conquistar a simpatia da opinião pública para as condições de trabalho e para as exigências da categoria de motociclistas de entregas na Argentina. Por fim, em Uganda, mototaxistas *boda-boda* e taxistas de aeroporto desenvolveram seu próprio aplicativo de corridas, enquanto, na Argentina, entregadores e entregadoras de comida desenvolveram um aplicativo de comunicação próprio com notícias, sindicalização digital, reclamações e alertas georreferenciados.

A tecnologia digital é usada em todas essas novas formas de ação coletiva. Em particular, a iniciativa da cooperativa da região metropolitana de Kampala de mototaxistas *boda-boda* –a KAMBE– e da cooperativa de taxistas do aeroporto de Entebbe, ambas filiadas à organização sindical ATGWU de Uganda, de desenvolver seu próprio aplicativo não é apenas uma maneira extremamente útil para exigir direitos e privilégios; mais do que isso, o próprio aplicativo expressa «os direitos e privilégios que os manifestantes estão exigindo e que são difundidos como expressões gerais de suas reivindicações» (Tarrow 1993: 286). Há múltiplas razões para se desenvolver aplicativos digitais: para enfrentar uma maior competição por parte de Uber e Bolt, para aproveitar o uso generalizado de tecnologia por parte da clientela e para servir como ferramenta para recrutar associados e associadas e poder prestar-lhes serviços (Manga *et al.* 2020). Resumindo, o uso extensivo de tecnologia digital e de aplicativos de empresas de plataformas como instrumentos através dos quais as pessoas trabalhando para as plataformas podem levar adiante suas ações coletivas refletem tanto as habilidades desses trabalhadores e dessas trabalhadoras quanto o nível relativamente alto de seu poder de barganha no local de trabalho no setor de transporte (Vandaele 2018, 2021). Ciclistas e entregadores e entregadoras de plataforma levam a cabo lutas ofensivas, uma vez que estão conscientes de que podem exercer poder estrutural utilizando sua capacidade disruptiva, tanto digital quanto análoga (ver Tabela 2). Seu poder é ainda mais aumentado pela lógica unificadora da plataforma, que reúne uma força de trabalho mal remunerada e, sobretudo no Sul Global, antes informal e heterogênea, em um único espaço. Como resultado, o pessoal que trabalha nas plataformas vem se utilizando de greves (digitais) como um importante modo de contenção (poder estrutural) e vem construindo poder associativo em várias formas (digitais) – grupos comunitários informais, associações, coletivos, cooperativas e sindicatos propriamente. Essas pessoas trabalhadoras também desenvolveram novas abordagens sociotécnicas por meio da criação de seus próprios aplicativos, buscando desse modo evitar o controle algorítmico por parte do capital.

# 5

## PODER ASSOCIATIVO: VARIEDADES DE «SINDICALISMO DE PLATAFORMA»

O advento da economia de plataforma deu origem a um aumento de «novos»<sup>6</sup> tipos de associações coletivas de trabalhadoras e trabalhadores de plataformas (Joyce e Stuart 2021; Vandaele 2021). Diversos estudos de caso do projeto TUIT confirmam esse achado. Essas associações coletivas são um exemplo de construção de poder associativo na economia de plataforma. Não há, no entanto, um «sindicalismo de plataforma» universal. Distintos modelos de associações coletivas estão presentes na economia de plataforma, com diferentes padrões de relacionamento com os sindicatos «estabelecidos». Do mesmo modo, alguns estudos de caso do projeto TUIT 4.0 demonstram que os trabalhadores e as trabalhadoras em setores fora da economia de plataforma caracterizados por fragmentação e isolamento, tais como o de transporte de cargas na Coreia do Sul, também organizaram as suas próprias associações coletivas. Associações coletivas, dentro ou fora da economia de plataforma, carregam a «marca de seu tempo», já que surgiram de comunidades digitais online e, de modo geral, fazem uso de tecnologias digitais (Stinchcombe 1965; Vandaele 2021). A Tabela 3 fornece uma visão geral dos padrões (e trajetórias) dominantes das associações coletivas. As associações coletivas de trabalhadores e trabalhadoras são autônomas no caso da Argentina e da Indonésia<sup>7</sup>. Outras associações, por sua vez, ou se aliam a sindicatos «estabelecidos» existentes, como na Bélgica ou na Alemanha, ou integraram-se aos próprios sindicatos de distintas maneiras, como no caso das associações de motoristas da Indonésia que se sindicalizaram ao SPDT, embora ao mesmo tempo mantendo sua identidade coletiva. Da perspectiva das trabalhadoras e trabalhadores (de plataforma), a construção de alianças implica em que seu poder associativo seja combinado com poder de coalizão por meio de cooperação com sindicatos «estabelecidos».

Tabela 3:  
**Padrões de associações coletivas de trabalhadores e trabalhadoras vis-à-vis os sindicatos «estabelecidos»**

Países (casos)	Autônomas	Alianças	Integradas
Argentina	APP		
Bélgica		Coletivo de Entregadores e Entregadoras	
Alemanha		Sindicato de YouTubers	
Indonésia	Comunidades de motoristas Associações de motoristas		SPDT
Holanda			Sindicato de ciclistas
Coreia do Sul			TruckSol
Uganda		Cooperativas	

Fonte: Autoria própria.

### 5.1 COOPERAÇÃO SINDICAL VARIADA

Em seu estudo, Trappmann e colegas (Trappmann *et al.* 2020: 6) notam que, em especial, «grupos informais» auto-organizados e «coletivos de trabalhadores e trabalhadoras» mais formalizados são quem tem se envolvido nas manifestações de entregadores e entregadoras de comida de plataformas no Norte Global, ao lado de movimentos populares e de sindicatos «estabelecidos». O estudo de caso sobre a Bélgica e a Holanda ilustra isso. Nos dois países, a auto-organização de início progrediu em grupos de ativistas offline no contexto urbano. Sua aproximação das principais confederações sindicais da Bélgica e da Holanda, no entanto, transcorreu de modo distinto. O coletivo de entregadores e entregadoras *KoeriersCollectief/Collectif des coursier-e-s*, formado em 2015, segue sendo autônomo na Bélgica, embora trabalhe junto com duas das mais importantes confederações sindicais (Vandaele 2020). Isso, entretanto, não impediu as confederações de lançarem suas próprias iniciativas de organização de freelancers e «autônomos individuais» dentro e para além da economia de plataforma, dentre as quais a de maior destaque foi a *United Freelancers*, ou Freelancers Unidos. Em contraste com o caso belga, na

6 Embora seja certamente o caso que muitas dessas organizações só foram estabelecidas há muito pouco tempo, sua aparência ou forma faz lembrar algo do movimento sindical de tempos idos.

7 Do ponto de vista de uma autorreflexão crítica, a auto-organização e as associações coletivas autônomas podem aparecer em menor número nos estudos de caso aqui apresentados devido aos mecanismos de seleção inerentes ao projeto Sindicatos em Transformação 4.0.



Holanda, o Sindicato de Motociclistas, fundado em 2017, tornou-se parte da principal federação sindical holandesa, a FNV (do holandês *Federatie Nederlandse Vakbeweging*), de tal modo que organizadores e organizadoras sindicais têm sido bem-sucedidos em seus esforços por reproduzir a abordagem dos sindicatos de base na mobilização e organização do pessoal entregador ao mesmo tempo em que as ações litigiosas também vêm produzindo resultados positivos.

Examinando o trabalho de plataforma «*playbour*» (Howcroft e Bergvall-Kåreborn 2019), que combina jogar (*play*) com trabalho (*labour*), e o estabelecimento e progresso do *YouTubers Union*, ou Sindicato dos YouTubers, nota-se algumas semelhanças na dinâmica organizacional em plataformas de entrega de comida baseadas em localização na Bélgica e na Holanda. Criadores de conteúdo no YouTube formaram o Sindicato dos YouTubers em 2018. Ainda que tenha permanecido autônomo, o Sindicato dos YouTubers logo se aproximou do maior sindicato alemão, o IG Metall, em busca de cooperação para unir criadores de conteúdo para além das fronteiras nacionais, movimento que resultou na campanha conjunta FairTube (Niebler e Kern 2020). A natureza «informal organizada» do Sindicato dos YouTubers mudou quando este se tornou uma associação sem fins lucrativos (em alemão, *eingetragener Verein*) no final de 2020. A cooperação informal com o IG Metall foi formalizada em fevereiro de 2021, implicando em que a dependência inicial do Sindicato dos YouTubers de apenas um pequeno número de pessoas transformou-se, já que agora o Sindicato tem o claro reforço da equipe do FairTube do IG Metall<sup>8</sup>.

## 5.2 VARIEDADE DE GRUPOS INFORMAIS ORGANIZADOS

A análise de Trappmann e de seus colegas (Trappmann *et al.* 2020: 6-7), assim como outros estudos recentes (Joyce e Stuart 2021; Vandaele 2021), demonstra que uma variante organizacional mais pronunciada da organização coletiva, com grupos de trabalhadores e trabalhadoras informais organizados exercendo um papel chave nas lutas sindicais, é ainda mais predominante no Sul Global do que no Norte Global. O estudo de caso sobre o aplicativo de transportes da Indonésia demonstra de modo claro uma multiplicação de associações de coletivos de trabalhadores e trabalhadoras (Panimbang *et al.* 2020; Panimbang 2021)<sup>9</sup>. Embora as empresas de plataforma do setor de transporte pessoal empreguem assim chamados empreendedores independentes e a gestão algorítmica esteja estimulando um espírito empresarial entre motoristas, isso não impediu motoristas de buscarem superar seu isolamento e fragmentação. Seu poder associativo vem se espalhando tanto nas comunidades

de motoristas de movimentos e associações populares quanto nos sindicatos (ver ainda Ford e Honan 2019).

Portanto, comunidades de motoristas (*komunitas ojol*) são o tipo mais popular de poder associativo – há mais de 5.000 comunidades ativas, reunindo de dez a cem motoristas, somente na área da Grande Jakarta. Financiadas pelas mensalidades de sócios e sócias, estruturas organizacionais comunitárias informais e flexíveis permitem a motoristas ajudar-se e apoiar-se mutuamente com relação a problemas de trabalho, além de em questões para além do local de trabalho propriamente. Como no caso de entregadores e entregadoras na Bélgica e na Holanda, as comunidades combinam sua presença digital online com interações pessoais, que podem ter lugar em áreas de descanso de motoristas, que são referidas como «campos base». Um segundo tipo organizacional são as associações de motoristas (*wadah komunitas ojol*), que reúnem comunidades de motoristas de vários locais, embora indivíduos também possam se associar. Algumas dessas associações comunitárias têm um caráter mais formal como organizações da sociedade civil registradas. Essas associações desempenham papel de destaque na mobilização de protestos de motoristas de aplicativos. Por fim, há apenas um punhado de sindicatos formais organizando motoristas de aplicativos, embora ainda com uma sindicalização baixa, inclusive quando comparada à das associações. A divisão de Trabalhadores e Trabalhadoras Aeroviários e dos Transportes da Federação de Metalúrgicos Indonésios (*Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia*) é a organização sindical mais destacada, concentrando sua atuação na área de transporte por aplicativos com vistas a promover direitos trabalhistas para motoristas; a lutar pelo reconhecimento dos e das motoristas como pessoas trabalhadoras com direito a direitos e normas trabalhistas básicos; e a criar um espaço para negociações entre representantes de motoristas e empresas de plataformas de transporte para conseguir melhores condições de trabalho para motoristas<sup>10</sup>.

## 5.3 SINDICALIZAÇÃO ALTERNATIVA

Conquanto um coletivismo informal predomine na Indonésia, o estudo de caso da APP na Argentina salienta a formalização de iniciativas populares no trabalho de plataforma baseado em localização que se tornam organizações sindicais que buscam cumprir todos os requisitos legais, mas que permanecem independentes dos sindicatos «estabelecidos» (Perelman *et al.* 2020). A empresa de plataforma Rappi havia estado presente no país por menos de seis meses quando começou a crescer o descontentamento de seu pessoal de entregas, sobretudo em decorrência de mudanças unilaterais no algoritmo de alocação de pedidos. Isso levou à primeira «greve digital» da América Latina em julho de 2018, quando entregadores e entregadoras tomaram a decisão de não aceitar os pedidos. Um diálogo informal se seguiu entre a

<sup>8</sup> Ver <https://fairtube.info>

<sup>9</sup> O transporte sob demanda é, de modo geral, um setor informal na Indonésia, com um sistema paralelo de transporte público que oferece mototáxis (*ojek*), minivans e micro-ônibus (*angkot*) ou veículos motorizados de três rodas (*bajaj*) funcionando como táxis. O recrutamento de motoristas tem sido feito de forma ativa por empresas de plataforma atuando no setor de transporte pessoal, em especial de mototaxistas.

<sup>10</sup> Além disso, uma «cooperativa sindical» foi criada para angariar valores poupados por sócios e sócias para posterior uso em caso de necessidade.

Rappi e um grupo de porta-vozes eleito por entregadoras e entregadores. O «bloqueio» de um entregador pela empresa de plataforma, porém, acelerou a formação do sindicato em outubro de 2018. Embora o sistema altamente regulamentado e institucionalizado de representação do interesse coletivo na Argentina tenha sido elemento importante na tomada de consciência do pessoal entregador sobre a importância da sindicalização, o modo independente como fizeram isso, e seu caráter de organização nova, gerou resistência e oposição por parte de outras organizações sindicais, que se opuseram e lutaram contra essa nova iniciativa. Assim, a resposta dos sindicatos «estabelecidos» foi ambivalente: os sindicatos «estabelecidos» representando os trabalhadores e as trabalhadoras dessas atividades criticaram com força a criação de uma nova organização sindical e rejeitaram com veemência esse processo de organização, enquanto outros sindicatos apoiaram o processo, tendo expressado solidariedade e apoio ao requerimento oficial de registro da APP como sindicato junto ao Ministério do Trabalho, uma luta que continua até o presente momento.

Retornando à Ásia, ao caso na Coreia do Sul dos fretes rodoviários, marcados pelo uso de terceirizações em múltiplos níveis e com, sobretudo, operadores-proprietários de caminhões localizados no final da cadeia de suprimento, demonstra que os sindicatos «estabelecidos» também podem atuar no caso de «prestadores de serviço independentes» (Yun 2020). Operadores-proprietários, por exemplo, contataram a Federação Coreana de Trabalhadores e Trabalhadoras no Transporte de Cargas (KCTWF), que vem desenvolvendo políticas para integrar trabalhadoras e trabalhadores precários desde o final da década de 1990. Em 2002 os operadores-proprietários conseguiram criar uma unidade especial, denominada de Sindicato Solidário de Caminhoneiros de Carga (TruckSol, do inglês *Cargo Truckers' Solidarity Union*, ou *Hwamulyundai*) dentro da federação KCTWF. Debates internos e educação organizacional dentro da TruckSol, greves e operações padrão, campanhas de esclarecimento de longo prazo sobre «valores seguros de frete» e solidariedade internacional (do Sindicato de Trabalhadoras e Trabalhadores do Transporte da Austrália), todos esses fatores contribuíram para aumentar a conscientização e a construção de identidade coletiva enquanto trabalhadoras e trabalhadores (em vez de serem «autônomos»), de tal sorte que os operadores-proprietários sentem-se parte do movimento sindical mais amplo. Ademais, inspirados na campanha por «valores seguros de frete» da TruckSol, o pessoal trabalhando para plataformas de entrega de comida passou a exigir que padrões mínimos de remuneração também lhes fossem aplicados.

Primeiro, o sindicato abriu a sindicalização para trabalhadores e trabalhadoras da economia de transporte informal, transformando-se assim em uma organização híbrida representando tanto formais quanto informais (Webster *et al.* 2021: 5ff.). Como resultado disso, diversas cooperativas representando diferentes tipos de trabalhadores e trabalhadoras do transporte estão hoje filiadas ao ATGWU. Processos internos de adaptação e aprendizado, inclusive integrando perspectiva de gênero, mostraram-se eficientes ao permitir a trabalhadores e trabalhadoras participar nas estruturas sindicais decisórias, enquanto ferramentas digitais auxiliam na organização e prestação de serviços ao quadro associativo. Segundo, algumas cooperativas estão prestes a lançar aplicativos para serviços de mototaxistas *boda boda* e de táxis para o aeroporto para competir com as plataformas digitais de transporte comerciais. Por várias razões, inclusive a pandemia da Covid-19, as cooperativas de plataformas controladas por trabalhadoras e trabalhadores vislumbradas para o setor (informal) de transporte ainda se encontram em diferentes estágios desse desafio. Não obstante e concluindo, o poder associativo em setores marcados por fragmentação e isolamento de trabalhadoras e trabalhadores dentro e para além da plataforma está marcado por uma variedade de associações coletivas no Sul Global e, cada vez mais, no Norte Global.

## 5.4 VARIEDADE: HIBRIDIZAÇÃO DOS SINDICATOS

De modo semelhante, o estudo de caso sobre Uganda demonstra que um sindicato «estabelecido», como o Sindicato Amalgamado de Trabalhadoras e Trabalhadores em Transportes e Gerais (ATGWU, do inglês *Amalgamated Transport and General Workers' Union*), também pode ser estrategicamente inovador e criativo (Manga *et al.* 2020).

## 6

## CONCLUSÃO

Este estudo argumentou que o sindicalismo organizado já está respondendo às ameaças do capitalismo digital, demonstrando que há muitos casos de sindicatos «estabelecidos» que se mostraram capazes de lidar com a Indústria 4.0 e a digitalização, bem como iniciativas populares capazes de se auto-organizar na economia de plataforma. Em muitos casos, o movimento sindical vê-se em uma situação «Davi versus Goliath», uma vez que enfrenta poderosas empresas de plataforma transnacionais, como YouTube ou Uber, que tendem a buscar enfraquecer normas trabalhistas e regras institucionais. A Indústria 4.0 e a gestão algorítmica podem ser vistas como «soluções tecnológicas», ambas à primeira vista parecendo tender ao enfraquecimento do trabalho organizado. Atualmente, porém, o uso da tecnologia digital vem sendo cada vez mais contestado, com lutas sindicais na economia de plataforma sendo travadas por controle algorítmico e, em alguns casos, o trabalho organizado pressionando por formas alternativas de controle da tecnologia por parte de trabalhadoras e trabalhadores. No todo, o controle da tecnologia deve constituir questão crucial para o movimento trabalhista no século XXI.

O «cooperativismo de plataforma» emergente (Scholz e Schneider 2016), com tecnologias controladas por trabalhadoras e trabalhadores, é só um exemplo de uma variedade crescente de associações coletivas e de representação da classe trabalhadora na economia digital. Durante muitas décadas, a paisagem da representação coletiva da classe trabalhadora no Norte Global foi dominada por sindicatos «estabelecidos» (Visser 2012). A despeito das inúmeras fusões sindicais, com abordagens organizacionais inovadoras e os novos sindicatos profissionais delas emergindo, a maioria dos sindicatos «estabelecidos» no Norte Global continuam a depender sobretudo de poder institucional. Sindicatos e associações de plataforma emergentes como o *Couriers Collective* ou, Coletivo de Entregadores, o Sindicato de Ciclistas e o Sindicato de YouTubers são relativamente pequenos em termos de quadro associativo, mas demonstram que a economia de plataforma rapidamente diversificou o cenário da associação e representação. Diversos estudos sobre a economia de plataforma no Norte Global apontam na mesma direção, a saber alta variação organizacional no poder associativo de trabalhadoras e trabalhadores de plataforma com base em, por exemplo, grupos informais de trabalhadores e trabalhadoras de plataforma e cooperativas de plataforma dirigidas por trabalhadores e trabalhadoras (Joyce e Stuart 2021; Vandaele 2021).

## 6.1 VARIEDADES ORGANIZACIONAIS COMO O NOVO NORMAL

Da perspectiva dos estudos do trabalho, esse transcender das estruturas dos sindicatos como os conhecemos desde os primórdios do século XX no Norte Global sugere, portanto, a necessidade de ampliar abordagens metodológicas estreitas para ir além do «fetichismo sindical» (Atzeni 2021). Isso implica analisar as lutas da classe trabalhadora e os processos de baixo para cima de formação (de identidade) coletiva, bem como de outros tipos de associações de trabalhadoras e trabalhadores, em vez de concentrar-se apenas nos sindicatos «estabelecidos». Uma abordagem investigativa inclusiva assim é mais comum no Sul Global, onde as relações de trabalho são quase sempre marcadas por informalidade e vulnerabilidade (Breman e van der Linden 2014). Processos de auto-organização são mais comuns no Sul Global, ao passo que a associação coletiva e a representação de trabalhadoras e trabalhadores é, desde o princípio, mais diversa do que no Norte Global, onde a articulação entre os sindicatos «estabelecidos» e outros tipos de coletivismo é, muitas vezes, complexa. De uma perspectiva política, a colaboração entre os sindicatos «estabelecidos», com seus altos níveis de poder institucional e associativo, e as iniciativas populares, a exemplo daquela entre o IG Metall e o Sindicato dos YouTubers, deve tornar-se mais importante no futuro próximo.

O desafio da cooperação com iniciativas populares é uma questão premente, já que a maioria dos sindicatos «estabelecidos» encontra-se em uma situação bastante defensiva no confronto com a digitalização e a Indústria 4.0. Diferentemente das décadas de 1970 e de 1980, o poder estrutural e associativo de muitas categorias profissionais no mundo ocidental de hoje é mais baixo, enquanto generaliza-se o temor de uma nova corrida para o fundo do poço induzida pela tecnologia. A despeito de casos inspiradores no projeto TUIT 4.0 em que sindicatos «estabelecidos» conseguiram enfrentar o desafio da mudança tecnológica ou até mesmo organizar ofensivas de trabalhadoras e trabalhadores na indústria tecnológica, a economia de plataforma tornou-se o terreno mais fértil para novas lutas trabalhistas de baixo para cima, nas quais os sindicatos «estabelecidos» terão que encontrar seu papel. Diversos estudos de caso mostram que os sindicatos podem cumprir papel de liderança no apoio a essas iniciativas com seu, comparativamente alto, poder associativo e institucional e que «formas organizacionais hí-

bridadas» (Webster *et al.* 2020: 11) também estão emergindo, unindo diferentes grupos de trabalhadoras e trabalhadores (e.g., trabalhadoras e trabalhadores informais e autônomas). A capacidade de desenvolver uma agenda na ofensiva e transformar lutas defensivas em ofensivas será crucial para o sindicalismo organizado no capitalismo digital do século XXI.

## REFERÊNCIAS

- Araujo A.S.** (2020) *Deploying historical strength to shape the future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16816.pdf>
- Atzeni M.** (2021) Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1877970](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1877970).
- Basualdo V., Bensusán, G. e Julián-Vejar D.** (2021) Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile, in: Plaw A., Gurgel B.C. e Plascencia D.R. (eds.) *The Politics of Technology in Latin America. Volume 1: Data Protection, Homeland Security and the Labor Market (1st ed.)*, New York, Routledge, pp. 127–142.
- Behrens M., Hamann K. e Hurd R.** (2004) Conceptualizing Labour Union Revitalization, in: Frege C.M. e Kelly J. (eds.) *Varieties of Unionism - Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 11–29.
- Breman J. e van der Linden M.** (2014) Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. *Development and Change*, 45 (5), pp. 920–940.
- Coriat B.** (1979) *L'Atelier et le chronomètre: essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*. Paris, Christian Bourgois éditeur.
- Delfanti A.** (2021) Machinic dispossession and augmented despotism: Digital work in an Amazon warehouse. *New Media & Society*, 23(1), pp. 39–55.
- Dirksen U. e Herberg M.** (2021) *Trade Unions in Transformation 4.0 - Stories of unions confronting the new world of work*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf>.
- Fichter M., Ludwig C., Schmalz S., Schulz B. e Steinfeldt H.** (2018) *The Transformation of Organised Labour. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14589.pdf>.
- Fisher B.** (2020) *Unlikely Unionists: Organised labour in the Israeli ICT sector*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16631.pdf>.
- Ford M. e Honan V.** (2019) The limits of mutual aid: emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 62 (4), pp. 528–548.
- Ganz M.** (2009) *Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement*. Oxford, Oxford University Press.
- Helmerich N., Raj-Reichert G. e Zajak S.** (2021) Exercising associational and networked power through the use of digital technology by workers in global value chains. *Competition & Change*, 25(2), pp. 142–166.
- Hobsbawm E.J.** (1952). The machine breakers. *Past & Present*, 1, pp. 57–70.
- Howcroft D. e Bergvall-Kåreborn B.** (2019) A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33 (1), pp. 21–38.
- Huws U.** (2016) Logged labour: A new paradigm of work organisation? *Labour & Globalisation*, 10(1), pp. 7–26.
- Joyce S. e Stuart M.** (2021) Trade union responses to platform work: an evolving tension between mainstream and grassroots approaches, in: Drahoukoupil J. e Vandaele K. (eds.), *A modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham, Edward Elgar, a ser publicado.
- Kern H. e Schumann M.** (1984) *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München, Beck.
- Levinson M.** (2006) *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger*. New Jersey, Princeton University Press.
- Manga E., Hamilton P. e Kisingu S.** (2020) Riding on a union app. Uganda's public transport workers' digital response to platforms. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf>.
- Marx K.** (1976) *Capital. A Critique of Political Economy*. New York, Penguin Books.
- Minter K.** (2017) Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions in New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 438–454.
- Müller-Jentsch W.** (1999) *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen. München, Rainer Hampp Verlag.
- Niebler V. e Kern A.** (2020) *Organising YouTube. A novel case of platform worker organising*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf>.
- Offe C. e Wiesenthal H.** (1980) Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. *Political Power and Social Theory*, 1, pp. 67–115.
- Panimbang F., Arifin S., Riyadi S. e Septi Utami D.** (2020) *Exploitation by algorithms. Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf>.
- Panimbang F.** (2021) Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia. *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1884789](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789).
- Perelman L., Mangini M., Perrot B., Belén Fierro M. e Sol Garbarz M.** (2020) *Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>.
- Pittaluga L., Giudice S., Peluffo A. e Otero N.** (2020) *Banking on training and pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16585.pdf>.
- Schaefers K. e Schroth J.** (2020) *Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's «Work+Innovation» Project*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf>
- Schmalz S., Ludwig C. e Webster E.** (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), pp. 113–134.
- Schmalz S. e Weinmann N.** (2016) Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis. *Perspectives on Global Development and Technology*, 15(5), pp. 543–566.
- Schiller D.** (1999). *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Cambridge, MA, MIT Press.
- Schol T. e Schneider N.** (2016) *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*. OR Books.
- Silver B.J.** (2003) *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870*. New York, Cambridge University Press.
- Spatari S. e Guga M.** (2020) *Back to bargaining in banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16580-20201012.pdf>
- Srnicek N.** (2016) *Platform Capitalism*. Cambridge, Polity.

- Stinchcombe A.L.** (1965) Social structure and organizations, in J.G. March (ed.), *Handbook of organizations*. Chicago, Rand-McNally, pp.142–193.
- Tarrow S.** (1993) Cycles of Collective Action. *Social Science History*, 17(2), pp. 281–307.
- Thorsrud E. e Emery F.E.** (1970) Industrial Democracy in Norway. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9(2), pp. 187–196.
- Tilly C.** (1986) *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Tonelson A.** (2002) *The Race to the Bottom. Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards*. Boulder/Oxford, Westview Press.
- Trappmann V., Bessa I., Joyce S., Neumann D., Stuart M. e Umney C.** (2020). *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf>
- UNCTAD** (2021) *Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves*. Genebra, Nações Unidas. Disponível em inglês: [https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf).
- Vandaele K.** (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Working Paper 2018.05. Bruxelas, ETUI.
- Vandaele K.** (2020) *From street protest to 'improvisational unionism'. Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf>.
- Vandaele K.** (2021) Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?, in: Haidar J. e Keune M. (eds.) *Work and labour relations in global platform capitalism*. Cheltenham/Genebra, Edward Elgar/OIT, a ser publicado.
- Van der Linden M.** (2008) *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History*. Studies in global social history, Volume 1. Leiden, Brill.
- Visser J.** (2012) The rise and fall of industrial unionism. *Transfer*, 18 (2), pp. 129–141.
- Weber M.** (1978). *Max Weber Selections in Translation*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Webster E., Ludwig C., Masikane F. e Spooner D.** (2021) Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities. *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1874253](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1874253).
- Wood A.J., Lehdonvirta V. e Graham M.** (2018) Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), pp. 95–112.
- Yun A.** (2020) *Safety for the public, rights for the driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf>.
- Zuboff S.** (2019) Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action. *New Labor Forum*, 28(1), pp. 10–29.



## APÊNDICE

Tabela 1:  
**Visão geral dos estudos (de caso) do projeto TUIT 4.0**

Setor estudado	Países	Autoria	Título do estudo
Automotivo	Brasil	Ariella Silva Araujo	Mobilizar força histórica para moldar o futuro – SMABC e Indústria 4.0 no Setor Automotivo Brasileiro
Bancário	Romênia	Ştefan Guga e Marcel Spatari	Back to Bargaining in Banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand
Bancário	Uruguai	Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo e Natalia Otero, com a colaboração de Agustín Correa e Federico Lacaño	Contar com a Formação e as Pensões – Como um sindicato uruguaio negocia a automação no setor financeiro
Setor Criativo	Global, em particular, na Alemanha	Valentin Niebler e Annemarie Kern	Organising YouTube. A novel case of platform worker organising
Entrega de alimentos	Argentina	Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro e Martina Sol Garbarz	Uma APP dos/das Trabalhadores/as – A luta do primeiro sindicato detrabalhadore/as em plataformas na América Latina
Entrega de alimentos	Bélgica e Holanda	Kurt Vandaele	From Street Protest to »Improvisational Unionism«. Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands
Entrega de alimentos	Global	Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney	Global Labour Unrest on Platforms. The case of food delivery workers
TIC	Israel	Ben Fisher	Unlikely Unionist. Organised labour in the Israeli ICT sector
Manufatura	Alemanha	Kathrin Schäfers e Jochen Schroth	Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project
Transporte	Uganda	Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu	Riding on a Union App. Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms
Transporte	Indonésia	Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi e Dina Septi Utami	Resisting Exploitation by Algorithms. Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia
Transporte	Coreia do Sul	Aelim Yun	Safety for the Public, Rights for the Driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates

Fonte: Autoria própria.

Tabela 2:  
**Lutas Sindicais e Recursos de Poder do Sindicalismo Organizado no Enfrentamento da Transformação Digital**

	Poder Associativo	Poder Institucional	Poder Social	Poder Estrutural
<b>Estabelecidas – lutas defensivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reforçar, mobilizar</li> <li>– abrir a organização (colarinhos brancos, precarizado(a)s, autônomo(a)s)</li> <li>– usar competências de negociação</li> <li>– construir competência sobre as novas questões</li> <li>– usar arena transnacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– usar arenas de negociação existentes</li> <li>– moldar o uso de novas tecnologias («Nenhuma nova tecnologia sem aprovação de trabalhadora(e)s e de conselhos de fábrica»)</li> <li>– soluções inovadoras (fundo de pensão da AEBU)</li> <li>– criar iniciativas conjuntas (fábrica de aprendizagem)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– construir discurso sobre o «moldar a transformação»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– capacitação</li> <li>– política de treinamento/educação</li> <li>– influenciar política de investimento</li> </ul>
<b>Emergentes – lutas ofensivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– criar iniciativas populares com base em necessidades e identidades de trabalhadores e trabalhadoras</li> <li>– alianças entre sindicatos «estabelecidos» e novas iniciativas populares</li> <li>– sindicatos fomentando integração entre pessoal trabalhador regular e precarizados ou entre formais e informais</li> <li>– desenvolver solidariedade internacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– expandir agenda de negociações para incluir a mudança tecnológica</li> <li>– usar conhecimento jurídico para fazer aplicar as leis existentes e estratégias de litígio</li> <li>– criar novas regras (status do(a) trabalhador(a), seguridade social) para solucionar carência de segurança regulatória e institucional, brechas nas leis trabalhistas e violações de regulamentações vigentes (legislação sobre «valores seguros de frete» na Coreia)</li> <li>– lutas pelo reconhecimento legal de novas organizações sindicais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– reformular discurso acerca do trabalho digital mudando-o de «inovador» para «trabalhadora(e)s necessitam de proteção»</li> <li>– construir coalizações no setor tecnológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– usar capacidade disruptiva, tanto digital quanto analogicamente, para pressionar as empresas</li> <li>– Cooperativas de Plataforma como alternativa para a geração de empregos</li> </ul>

Fonte: Autoria própria.

## AUTOR/AUTORA

**Victoria Basualdo** é pesquisadora do Conselho Nacional de Pesquisa Científica e Tecnológica (CONICET) e da Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais (FLACSO), Argentina. Sua pesquisa concentra-se nas transformações das relações de trabalho e nas estratégias sindicais na Argentina e na América Latina ocorridas desde a segunda metade do século XX até o presente momento.

**Hugo Dias** é pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) e professor do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

**Mirko Herberg** coordena o Projeto Sindical Global da FES em Berlim, Alemanha, tendo anteriormente sido representante da FES em Camarões e nas Filipinas.

**Stefan Schmalz** é líder de um grupo de pesquisa do Centro Max Weber de Estudos Culturais e Sociais Avançados da Universidade de Erfurt, na Alemanha. Seus interesses de pesquisa incluem sindicatos, relações de trabalho, economia política e estudos sobre desenvolvimento.

**Melisa R. Serrano** é professora da Escola de Trabalho e Relações Industriais da Universidade das Filipinas. Seus interesses em pesquisa incluem representação coletiva de trabalhadoras e trabalhadores em empregos não-padrão e informais, renovação/revitalização sindical, igualdade de gênero em sindicatos da Ásia e paradigmas socioeconômicos alternativos do movimento sindical.

**Kurt Vandaele** é pesquisador sênior no Instituto Sindical Europeu, em Bruxelas. Seus interesses de pesquisa incluem revitalização sindical, repertório de ação coletiva de trabalhadoras e trabalhadores, economia de plataforma e economia política da Bélgica e da Holanda.

## FICHA TÉCNICA

Editor:  
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 |  
53175 Bonn | Alemanha

E-Mail:  
[info@fes.de](mailto:info@fes.de)

Presidente: Martin Schulz  
Secretária Geral: Dr. Sabine Fandrych

Responsável:  
Mirko Herberg | Política Sindical Internacional  
Tel.: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

Contato:  
[Julia.Schultz@fes.de](mailto:Julia.Schultz@fes.de)

As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung. O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito. As publicações da Friedrich-Ebert-Stiftung não podem ser utilizadas para ser usado para fins de campanha eleitoral.

© 2021