

Raça como Algoritmo: trabalhadores de tecnologia entediados sendo casualmente racistas^[*]

Bored Techies Being Casually Racist: Race as Algorithm

Sareeta Amrute^[**]
amrutes@uw.edu

RESUMO

Conectando o trabalho de software corporativo nos Estados Unidos e na Alemanha, este artigo analisa a racialização de engenheiros de software indianos majoritariamente masculinos por meio do trabalho temporário. Ao fazê-lo, mostro as conexões entre a violência anti-imigrante de hoje e o uso contínuo da raça para sedimentar as divisões do trabalho na indústria como um todo. Para explicar a racialização na indústria tecnológica, desenvolvo um conceito de raça como algoritmo enquanto um dispositivo para demonstrar e explicar como a raça se torna produtiva dentro das economias digitais, a fim de mostrar a flexibilidade da raça enquanto algo que funciona para criar ordens de classificação sensíveis ao contexto. Usando evidências coletadas através da observação em escritórios de tecnologia e por meio de entrevistas com programadores ao longo de cinco anos, percebi que a raça é uma variável essencial, mas continuamente repudiada dentro da construção de economias tecnológicas globais. A investigação se volta para racializações históricas do trabalho temporário e informal nas economias de *plantation* para iluminar como a informalidade marca trabalhadores cujos direitos podem ser silenciados e permite que as corporações neguem sua culpa em promover a discriminação dentro e fora da indústria da tecnologia, dentro de um campo político que divide “bons” e “maus” migrantes. A partir de evidências etnográficas que os trabalhadores de tecnologia indianos identificam em seus ambientes, este trabalho lê esses sinais como um antídoto para essas negações contínuas.

Palavras-chave: Raça. Algoritmo. Trabalho.

ABSTRACT

Connecting corporate software work in the United States and Germany, this essay tracks the racialization of mostly male Indian software engineers through the casualization of their labor. In doing so, I show the connections between overt, anti-immigrant violence today and the ongoing use of race to sediment divisions of labor in the industry as a whole. To explain racialization in the tech industry, I develop the concept of race-as-algorithm as a device to unpack how race is made productive within digital economies, and to show the flexibility of race as it works to create orders of classification that are sensitive to context. Using evidence collected through observation in tech offices and through interviews with programmers over five years, I track race as an essential, but continually disavowed variable within the construction of global tech economies. The essay turns to historical racializations of casual labor in plantation economies to illuminate how casualness marks laborers whose rights can be muted and allows corporations to deny their culpability in promoting discrimination within and outside of the tech industry within a political field that divides “good” from “bad” migrants. Using the ethnographic symptoms that Indian tech workers identify in their environments, this essay reads these signs as an antidote to these continued denials.

Keywords: Race. Algorithm. Labor.

^[*] Artigo originalmente publicado na revista *Science, Technology, & Human Values*, com tradução autorizada pela autora. Tradução de Guilherme Martins Batista.

^[**] University of Washington. Seattle, WA 98195, Estados Unidos.

A economia digital... é sobre a extração de valor máximo do trabalho contínuo e atualizável, e é trabalhosamente intenso.

Tiziana Terranova, (2000, p. 48)

Para que a raça seja considerada tecnologia, ela primeiro deve ser desnaturada — ou seja, afastada de sua história como um fato biológico

Beth Coleman (2009, p. 78)

Sid entrou em um elevador em seu prédio de escritórios em Seattle, notou algumas mudanças no cartaz pendurado na parede traseira e hesitou. Ele moveu-se para observar melhor e recuperou o celular do bolso da calça, tirando uma foto antes do veículo em movimento chegar ao próximo andar. No cartaz, todas as pessoas tinham recebido um grande bindi^[1] rabiscado e os olhos de um homem com bigode tinham sido preenchido com o mesmo, em um vermelho furioso. Alguns dias depois, ele encontrou outro pôster, este para um jogo da empresa e noite de cinema, para incluir um filme de Bollywood, rabiscado como o bindi. O vândalo tinha tomado tempo extra com este pôster. Enquanto os bindis eram vermelhos, os olhos brilhavam verde brilhante. No bíceps de uma das figuras, uma tatuagem em forma de coração com uma flecha foi desenhada em preto. Dentro do coração estavam as palavras: “Eu amo a mamãe.”^[2] Sid capturou outra foto e seguiu em frente.

As fotos de Sid inauguraram uma conversa vigorosa com seus amigos Reshma e Vinay, que também trabalharam em empresas de tecnologia da área de Seattle como engenheiro e gerente de produto, respectivamente. Examinando as fotos enquanto jantavam juntos, Sid entou: “Ah, provavelmente era um trabalhador de tecnologia entediado sendo casualmente racista”. Reshma eclodiu em um sorriso envergonhado: “Eu não sei”, ela disse, “Acho que um indiano fez isso”. Vinay não tinha tanta certeza.

Parecia, para ele, que poderia ser um engenheiro branco descontente. Sid, alto e magro com cabelos cortados, é um programador indiano-americano que cresceu na Califórnia. Ele trabalhava na indústria de tecnologia em Seattle há sete anos. Ele concordou com Vinay, foi dirigido contra indianos: “Esse é o tipo de coisa que eu faria nos meus livros de História quando estava entediada na escola”, rebateu Reshma, que foi para o ensino médio com seu noivo Vinay na cidade industrial de Coimbatore, no estado sul-indiano de Tamil Nadu. Reshma, irreverente e travessa, combinava bem Vinay, cujas covinhas lhe deram um olhar enganosamente doce que desmentia seu pragmatismo distante. Cada um tinha vindo para os Estados Unidos com vistos de trabalho temporário depois de lançar várias pequenas *startups* juntos na Índia. Eles me explicaram que foram, em geral, bem tratados no trabalho, mas que havia diferenças sutis no trabalho, em relação ao que se esperava deles, alguns exemplos dos quais eu discuto abaixo. No final, os cartazes pichados os perturbavam. Eles pensaram que poderiam indicar uma mente instável. Perguntei-lhes se eles achavam que deveriam denunciar o vandalismo. Todos os três recatariam: a firma faria alguma coisa se fizéssemos isso? “Eles provavelmente pendurariam outro pôster ao lado do elevador explicando como não pichar cartazes de elevador”, Vinay supôs, rindo com escárnio.

Reshma e Vinay são programadores temporários de alta qualificação nos Estados Unidos com vistos H1B. Todos os anos, cerca de 75.000 vistos H1-B são concedidos nos Estados Unidos e um total de 75% desses vistos são emitidos para trabalhadores em indústrias de tecnologia. Um programa similar na Alemanha, para trabalhadores altamente qualificados, emite aproximadamente 15.000 vistos por ano, e o visto australiano 189 emite cerca de 20.000 por ano. Há também programas no Reino Unido, emitindo aproximadamente 90.000 por ano, tornando o total anual de trabalhadores temporários de tecnologia circulando globalmente cerca de 150.000 pessoas.^[3]

Esses vistos são usados por empresas para suprir necessidades temporárias sem ter que fornecer bene-

^[1] Nota da tradução: acessório indiano mais conhecido como “terceiro olho”.

^[2] Termos de uso rigorosos e o desejo de proteger o anonimato das pessoas me impedem de compartilhar essas imagens publicamente.

^[3] Estes números são compilados a partir de: <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-1b-specialty-occupations-dod-cooperative-research-and-development-project-workers-and-fashion-models>; <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/Immigration%20Forms%20Data/BAHA/non-immigrant-worker-rfe-h-1b-quarterly-data-fy2015-fy2019-q1.pdf>; <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skillselect/invitation-rounds>; <https://www.gov.uk/government/publications/immigration-statistics-october-to-december-2017/summary-of-latest-statistics> e <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-report-parliament-immigration-2018/report.html> Além disso, três dos cinco portadores de visto H1-b nos EUA são cidadãos indianos, e desde 2018 (que é uma queda em de anos anteriores) 75%, dos vistos H1B são concedidos a funcionários de empresas de tecnologia.

ficios. Devido ao visto estar ligado a um empregador, esses trabalhadores são, em alguns sentidos, “vinculados”— sua residência está ligada a uma empresa e muitas vezes sentem uma pressão significativa para ficar em silêncio diante da exploração¹⁴. Ao mesmo tempo, a visibilidade desses trabalhadores no cenário político os enquadra como ladrões de empregos e alienígenas.

As colocações de Sid, Vinay e Reshma abrem a questão teórica deste artigo: como a raça é agregada e prolifera dentro do local de trabalho da indústria de tecnologia. Os cartazes sugerem que raça e diversidade são valorizadas pela empresa e, simultaneamente, que aplaudir a diversidade mascara as hierarquias que tornam os trabalhadores migrantes dependentes de vistos temporários e precários. O rabisco torna-se problemático dentro desta questão binária porque chama a atenção para o espectro do racismo que de outra forma estaria escondido. A pichação marca um pouco de técnicas por meio das quais a raça é produzida e repudiada em locais de trabalho na indústria de tecnologia, junto às múltiplas maneiras pelas quais os trabalhadores indianos de tecnologia registram os termos racializados de seu emprego.

A evocação de Sid de “racismo casual” é uma assombração que revela as longas histórias de trabalho temporário e casual racializado, que fazem com que engenheiros de software e gerentes técnicos de projetos indianos pareçam adequados para cargos temporários e de posições substituíveis (GORDON, 2008). O “racismo casual” parece menos sério do que o ódio organizado baseado em ódio de raça. Mas “casual” dentro de um mercado de trabalho significa que alguém está empregado temporariamente. Este outro significado casual evoca as camadas históricas por meio das quais o que é casual pode se tornar o que é persistente. Em outras palavras, eu uso o tom jocoso e preocupante da conversa de Sid, Reshma e Vinay como um gatilho para perguntar: como o trabalho casual é racializado nos mundos corporativos de programadores? Encontro a resposta em três modalidades de raça operando como um algoritmo para produzir trabalhadores substituíveis; diversidade produtiva e correlações latentes entre raça e trabalho; e a cauda longa de imaginações racistas.

Neste ensaio, eu me baseio na leitura de Beth Coleman sobre raça como tecnologia (COLEMAN, 2009). Como Coleman argumenta, a raça como tecnologia não

está preocupada com a veracidade dos traços raciais. Preocupa-se principalmente com a produtividade da raça. Enquanto Coleman aponta com razão as possibilidades de mover a raça para direções mais produtivas e com direções menos hierárquicas quando a raça é entendida como uma tecnologia, eu argumento aqui que historicamente a raça tem sido uma tecnologia para agrupar e classificar as populações. Embora os algoritmos sejam mais precisos do que causais, eles também são ajustáveis a várias situações. O ajuste contínuo da raça como uma operação algorítmica produz programadores do sul asiático dependentes de vistos como *trabalhadores casuais substituíveis*; raça como um marcador de diversidade *produtiva* para as empresas; e uma “*cauda longa*” do *pensamento racista* que é deixado para apodrecer fora dos limites formais das empresas.

Os algoritmos usam um número definido de etapas para resolver um problema específico, dado as entradas específicas (1968 *apud* KNUTH 1997). Os algoritmos são sempre múltiplos, com diferentes *affordances* em suas ações historicamente determinados sobre a tomada de decisões embutidas neles (MAZZOTTI, 2017; SEAVER, 2017). Para efeitos deste artigo, as importantes facetas dos algoritmos que merecem destaque são: a maioria dos algoritmos agrupam e classificam em segundo plano com pouca supervisão em suas operações (CITRON e PASQUALE, 2014); algoritmos que trabalham ao longo do tempo podem produzir variáveis latentes, correlações que são então consideradas significativas, mesmo que essas variáveis não tenham sido incorporadas ao algoritmo em primeiro lugar (AJUNWA, 2020); e algoritmos podem produzir rankings, que são resultados ordenados do maior para menor destaque e, portanto, têm uma longa cauda de resultados associados a eles (TUFEKCI, 2018).

Quando eu argumento que a raça opera algorítmicamente, quero dizer que funciona nos bastidores para classificar os trabalhadores de acordo com características racializadas e produz a raça como um marcador de diferenças valorizadas dentro das empresas. E tratam racismo como uma variável latente que existe fora das empresas de tecnologia, mesmo enquanto essas empresas permanecem cúmplices na criação das condições de trabalho que racializam trabalhadores dependentes de vistos como trabalhadores informais.

A raça como algoritmo nos dias atuais está liga-

¹⁴ O trabalho vinculado é uma prática pela qual os trabalhadores devem trabalhar para um empregador para saldar uma dívida contraída por eles próprios ou por membros da família. Nesse caso, o vínculo é mais fraco - os trabalhadores H1B são naturalmente livres para deixar seus empregadores, mas perderiam o direito à residência e seu lugar na fila para residência permanente se o fizessem.

da à longa história de criação de trabalhadores casuais migrantes em períodos coloniais e posteriores, onde o trabalho temporário foi usado para substituir o trabalho escravo nas plantações coloniais do Império Britânico, e como trabalho rápido para reconstruir cidades alemãs bombardeadas através do programa de trabalhadores convidados. O foco na relação histórica entre o trabalho casual e a racialização mostra que as empresas que valorizam a raça como fonte de recurso de vitalidade criativa permanecem cúmplices no racismo contra os trabalhadores de tecnologia indianos dentro e fora de suas paredes.¹⁵¹

Este artigo se move através de cenas de Berlim, onde eu morei de 2002 e 2004 e visitei em 2006 e 2009, e de Seattle, onde eu vivo e trabalho desde 2008. A intenção deste artigo não é comparar a Alemanha e os Estados Unidos como se fossem lugares equivalentes porque ambos são estados-nação (WEHELIYE, 2014, p. 15). Em vez disso, por meio de exemplos dos Estados Unidos e da Alemanha, ofereço uma análise da raça como um poderoso operador global em economias tecnológicas (GOLDBERG, 2009). Uma breve leitura do programa de hóspedes da Alemanha pós-Segunda Guerra Mundial fornece uma contabilidade de quanto tempo as histórias imperiais de trabalho casual informam sobre esquemas contemporâneos de migração racial dependentes de vistos nesta codificação das economias globais.

Em empresas de tecnologia em ambos os países, as forças de trabalho racialmente diversas significam a participação global de uma empresa em uma comunidade de corporações multinacionais (AMRUTE, 2016; UPADHAYA, 2016) mesmo enquanto a operação racial divide algorítmicamente os trabalhadores em sujeitos totalmente humanos, não-muito humanos e não humanos (WEHELIYE, 2014, p. 3), no qual os trabalhadores de tecnologia da Índia são frequentemente considerados como trabalho “não-muito humano”. Embora a Alemanha e os Estados Unidos tenham diferentes histórias de ódio racial (BUNZL, 2007), eles compartilham uma orientação em todo o setor para a raça que tanto a cria como fundamental para a operação de empresas orientadas à tecnologia, como distancia as próprias empresas de seu papel nesta criação. Eu descrevo esta criação e sua desaprovação por meio do termo *raça-como-algoritmo*.

Raça como algoritmo

Algoritmos às vezes são discriminatórios e há muitas razões do porquê. Os mecanismos de buscas refletem, por exemplo, estratégias publicitárias tanto quanto qualquer outra coisa, e a história dos corpos de mulheres negras e sua pornografia alimenta a receita publicitária (NOBLE, 2018). As pessoas fazem algoritmos e a maioria dos criadores de algoritmos possui uma visão de mundo de homens privilegiados, graduados, jovens, brancos (HU, 2015). Os grupos de ódio deliberadamente distorcem os resultados de pesquisas (FRIEDBERG e DONOVAN, 2019). Algoritmos produzem câmaras de eco nas quais ideias racistas proliferam sem controle (RAY, BROWN, FRAISTAT e SUMMERS, 2017). E as próprias empresas de tecnologia tentam corrigir o racismo algorítmico, que depende dos censores humanos para marcar conteúdo, de reproduzir práticas discriminatórias através do design desigual de diretrizes de censura (SOLON, 2017).

Expor algoritmos racistas é crucial, mas limitado ao alcance, pois imagina um horizonte de possibilidade em que violações racistas podem ser corrigidas e concomitantemente restringe a atenção para abordar a questão da raça como colocada nestes termos (SCANNELL, 2019). Este trabalho enfatiza a raça como produtiva no valor dentro das economias na área de tecnologia. Contribuo com uma discussão de raça e capital para o estudo de governamentalidades algorítmicas. A seleção e as funções classificatórias da raça no século XXI iluminam as “performances no local de trabalho envolvendo gênero, sexualidade, raça, etnia e assim por diante» que permitem o emprego dos trabalhadores minorizados, mas também limitam sua capacidade de negociar sobre as condições de seu trabalho (TSING, 2009, p. 158-159). Em outras palavras, descrever as propriedades algorítmicas da raça — seus aspectos classificatórios e responsivos — ajuda a explicar como os trabalhadores da tecnologia da Índia podem, em um momento, ser valorizados pelo conhecimento cultural que carregam e, na próxima, vilipendiados como ladrões de empregos e alienígenas.

Descrever raça como algoritmo tem duas vantagens. Isso nos permite pensar a raça nas economias digitais como onipresente e produtiva; pode ser usado para desenvolver produtos tecnológicos para categorias raciais e responder à medida que essas categorias mudam (CHUN, 2009; BENJAMIN, 2016). Raça-como-algoritmo também captura a produtividade

¹⁵¹ Embora meu foco seja a manifestação contemporânea de raça e trabalho entre engenheiros de software, noto no graffiti uma história não contada de trabalhadores casuais que pode, sem dúvida, ser encontrada nos cantos historicamente desvalorizados e de gênero dos mundos de tecnologia corporativa de forma mais geral (HICKS, 2016; IRANI, 2015; ROBERTS, 2016).

da raça a partir do ponto de vista da organização do trabalho transnacional, que surge em recintos geograficamente dispersos e flexíveis, produzindo paisagens em mudança do trabalho racializado (DELEUZE, 1992; TSING, 2009; TERRANOVA, 2000; WILLIAMS, 1989)¹⁶. Ambos os sentidos da produtividade da raça — o valor agregado da diversidade e o valor do trabalho dividido — expele o racismo como um problema social distante da empresa, ao invés de ser eliminado.

Permanecendo Casual, Temporário

O casual se apoia na falta de vontade, um ato não planejado, com diminuição da culpabilidade. Algo casual cai para alguém. Racismo casual acontece por acaso. Nas economias digitais, os casuais são os códigos de vestimenta de escritório relaxado, planos de piso aberto e áreas de jogos onipresentes em toda a indústria. Mas, a casualidade que Reshma, Sid e Vinay discutem aponta para entrelaçamentos históricos de raça e trabalho casual. Grande parte dessa história está escondida no trabalho de programadores, que trata esse trabalho como um fenômeno em grande parte “mental” e neutro, distinto do precedente histórico quanto da personificação contemporânea (AMRUTE, 2016).

O material promocional da maioria das empresas de tecnologia sugere que elas são neutras em relação aos problemas sociais, que estão superando a necessidade de trabalho manual e que criam igualdade a longo prazo (WONG, 2017). Isso resulta no avanço de um tema universal do capitalismo de vanguarda — o programador — que é mais frequentemente imaginado como de classe média ou alta, masculino e branco (COLEMAN, 2014, p. 166). Centrar-se neste tipo como uma figura paradigmática interpreta erroneamente a produtividade da raça como uma categoria dentro de sistemas econômicos impulsionados tecnicamente (BENJAMIN,

2016 e 2019; NELSON, 2016; STOLER, 2018).

Manter a casualidade abre uma fissura nesta apresentação (cf. HARAWAY, 2016). Reshma acredita que a casualidade pode vir dos hábitos escolares, do desfiguramento um sinal de exaustão e frustração. Sid encontra nos rabiscos o tipo de racismo inconsciente, que borbulha quando os trabalhadores de tecnologia são deixados para preencher o tempo no escritório entre projetos de trabalho¹⁷. Afastando-se de certos julgamentos desses desenhos de uma forma ou de outra, sugeri que eles marcassem duas áreas de preocupação que, quando focadas juntas, possam iluminar os múltiplos lados da raça-como-algoritmo. Uma preocupação é o significado da raça — marcado pelo bindi, odor corporal e imagens de hordas alienígenas, bem como discussões sobre a diferença cultural (as três últimas discutidas abaixo) — e o racismo anti-indiano em um escritório. A outra preocupação é a inquietação sentida pelos programadores da Índia, que podem protestar indistintamente suas vagas no escritório e o tédio que esses papéis implicam. Ligando o racismo casual ao trabalho casual, demonstro que a raça circula como um mecanismo interativo para agrupar e classificar os trabalhadores nos bastidores, mesmo enquanto o racismo aparece como um fator externo para as empresas de tecnologia.

Produzindo programadores asiáticos dependentes do visto como substituíveis ao longo da História do Trabalho Casual

A história do trabalho casual e temporário começa com migrações sazonais de trabalhadores agrícolas e com viajantes artesanais se deslocando entre centros urbanos. Definições estatais designaram tais trabalhadores em cidades coloniais metropolitanas europeias e espanholas como aqueles sem direito ao emprego no começo do século XVII (SMITH, 1886).¹⁸

¹⁶ Existe uma literatura robusta sobre o poder dos algoritmos nos mundos da engenharia e para os usuários. Embora esta literatura seja extremamente útil para extrair as suposições construídas em redes algorítmicas da perspectiva dos engenheiros de software que as projetam, elas tendem a ser focadas de forma muito estreita e muito ampla: muito restrita porque eles na maioria das vezes não pensam sobre como o pensamento algorítmico estende e transforma os modos de organizar a diversidade humana, e muito amplamente, porque eles tendem a assumir um “usuário” universal de plataformas e algoritmos que podem representar todas as relações possíveis entre essas tecnologias e seus clientes humanos (BEER, 2009; MAGER, 2012).

¹⁷ Na interpretação de Sid, o bindi marca uma espécie de diferença absoluta que também pode se basear em tropos de homens orientais afeminados. Na interpretação de Reshma, o bindi emerge dos rabiscos inconscientes do tédio da programação indiana - e pode igualmente conter um tom sexista.

¹⁸ Para uma história do trabalhador ocasional na Europa, consulte Braudel, 1992 e Sassen, 2000. Para a história inicial da escritura de emissão em 1600 na Virgínia, consulte Galenson, 1984, que afirma que esta forma de escritura terminaria quando a dívida de um servo fosse paga e que os escravos substituíram cada vez mais a servidão por dívida porque os escravos eram mais baratos e porque os europeus evitavam o trabalho árduo nos campos de tabaco, arroz e algodão.

A ascensão de um sistema verdadeiramente global de trabalho casual, no entanto, começou nas economias de *plantation* do Império Britânico ao longo dos séculos XVIII e XIX.

Nas narrativas entrelaçadas do Império Britânico, a história do trabalhador casual como um sem direito de emprego convergiu com a extração do trabalho das populações nativas. Nas plantações de açúcar e chá, nos campos de índigo e durante as colheitas de ópio, o trabalho casual aumentou na fábrica e no campo, e uma hierarquia colonial do trabalho global ajudou a organizá-lo (MINTZ, 1985; PRAKASH 1990).

O “coolie” foi o símbolo máximo de trabalhadores casuais dentro da Índia colonial e entre a Índia e as economias de plantações insulares do Império Britânico. O Império Britânico implantou trabalhadores contratados da Ásia como substitutos para o trabalho escravo em outras partes do Império. Como Lisa Lowe argumenta, encontrar esses substitutos foi a chave para a abolição da escravidão em 1834 dentro do Império Britânico. O medo da insurreição de escravos e o desejo de expandir a produção em plantações, como o açúcar, levaram as autoridades coloniais a recorrer às cidades portuárias de Hong Kong, Calcutta e Bombay para trabalhadores substitutos (LOWE, 2015, p. 23). Convenientemente para o sistema de escrituras/contratos bilaterais, que empregaria tais trabalhadores em contrato, esses portos estavam cheios de migrantes rurais empobrecidos, que tinham ficado famintos pela conversão de terras (no caso da Índia) para a monetização de plantações como índigo e ópio, e através da eliminação de pequenas propriedades.

Lowe descreve o ‘coolie’ como uma figura que marca uma mudança na economia imperial do mercantilismo para o liberalismo, que acoplou “a promoção da livre circulação” de corpos e mercadorias com “o Estado de Direito” (LOWE, 2015, p. 132). Essa mudança na ideologia política encontrou seu eco em uma mudança correspondente no modo de exploração do trabalho. Todo o padrão de trabalho nas plantações de açúcar da Jamaica, por exemplo, mudou como cálculo dos plantadores sobre a

extração de valor do trabalho mudou. Ao longo das décadas após 1843, “novos trabalhadores [...] foram empregados de forma mais *casual*, ou melhor, mais comumente empregados apenas quando eram estritamente necessários” (CRATON, 1978, p. 289). Este padrão incluía artesãos, que “tendiam a ser demitidos, não apenas na entre férias, mas também nos períodos mortos da semana” (CRATON, 1978, p. 290). O barateamento do trabalho gratuito/livre foi realizado tornando o trabalho precário, de modo que o trabalho que não era formalmente possuído só seria pago quando o trabalho fosse estritamente necessário - uma forma inicial do que hoje chamamos de trabalho *just-in-time* - calculado até o dia, se não a hora. Dentro desse novo padrão de trabalho, a raça foi apresentada como uma justificativa para empregar trabalhadores da Índia e da China em contrato — ou seja, por períodos limitados de tempo. Em combinação com idade e gênero, a escritura (espécie de contrato de obrigação nas colônias britânicas) serviu para estabelecer diferentes escalas salariais para o trabalho de mulheres, homens e crianças, e segregação residencial entre trabalhadores asiáticos e sujeitos indígenas e ex-escravos (KHAN, 2004; JACKSON, 2012; REDDOCK, 2008). Essas táticas eram parte da disciplina de trabalho em todo o Império Britânico, da Jamaica até Assam (CHATTERJEE, 1995; DANIEL, 2008; TINKER, 1974).¹⁹¹

Os Estados Unidos também usaram o trabalho “coolie”, especialmente da China, para construir a ferrovia transcontinental. A representação de tal trabalho como curso livre invertido nos Estados Unidos está na Lei de Exclusão Chinesa de 1882, onde argumentava que os trabalhadores contratados não eram livres porque os contratos especificavam baixos salários e mantinham os trabalhadores empregados nesses salários por sete ou mais anos (LOWE, 2015, p. 27). Esses desenvolvimentos legais continuaram a tornar esses trabalhadores estrangeiros, vulneráveis à segregação, à violência nativista e às “demandas de capital” da mobilidade (DAY, 2016, p. 34).

Um estereótipo repleto de fantasias culturais cercava esses trabalhadores, incluindo que eles eram clandestinos,

¹⁹¹ O trabalho contratual e ocasional nas fábricas e nas plantações era subscrito por ambas as redes de recrutamento que se baseavam no parentesco e nas hierarquias da aldeia, e por suposições racializadas sobre os tipos de trabalhadores e sua adequação aos tipos de trabalho. Os estudos de Piya Chatterjee sobre as plantações de chá coloniais em Assam, por exemplo, desenterram gráficos de plantadores de chá que atribuem diferentes taxas de pagamento para o recrutamento de “aborígenes puros” que se acreditava serem os trabalhadores mais resistentes, até “*Coolies* da Província do Noroeste Adequados para Jardins Saudáveis em o vale de Surma” (CHATTERJEE, 1995, p. 50). As fábricas que então transformaram os materiais brutos da plantação em *commodities* acabadas, da mesma forma, dependiam de trabalhadores casuais que esperavam nos portões da fábrica na esperança de serem selecionados para um dia de trabalho (CHANDAVARKAR 2008). Os proprietários da usina acharam tal sistema de trabalho casual e controle “terceirizado” vantajoso o suficiente para seus lucros que eles lutaram contra as tentativas de “descasualizar” essas indústrias ao longo de décadas, com a Bombay Mills, por exemplo, reformada apenas em meados de 1949 (MORRIS, 1965, p. 141).

dóceis e inescrutáveis, familiares e hierárquicos. A política oficial de mão-de-obra ligada à escritura no Império Britânico terminou em 1917. Após a Segunda Guerra Mundial, um novo tipo de trabalhador casual foi criado a partir dos programas de reconstrução das principais cidades alemãs: o programa de convidados alemão.

O programa de trabalhadores convidados, formulado na década de 1950 como parte do *Wirtschaftswunder* da Alemanha, também foi cuidadosamente projetado para limitar a imigração de trabalhadores a trabalhadores de baixa qualificação que seriam altamente móveis, flexíveis e, acima de tudo, temporários (HERBERT e HUNN, 2000, p. 189).⁹ O programa de trabalhadores convidados deve ser visto como uma grande inovação na circulação global de mão-de-obra migrante casual, que mais tarde se aplicaria a trabalhadores altamente qualificados, como engenheiros de software, através do programa de vistos H-1B nos Estados Unidos e do Green Card na Alemanha.

Um divisor de águas no trabalho casual na área de programação: o green card alemão

O programa de vistos H-1B dos 'x' Estados Unidos começou em 1990. Foi usado para recrutar profissionais, especialmente em engenharia, pesquisa e ciência da computação, para trabalhar em escritórios corporativos baseados nos EUA, por períodos limitados. Programas de vistos baseados em habilidades semelhantes foram instituídos ao longo das décadas seguintes no Canadá e Austrália, entre outros países. Em 2000, a Alemanha estreou sua própria versão de um visto temporário para trabalho de TI chamado Green Card alemão. Esta medida se baseou tanto no programa de vistos H-1B, quanto no programa de hóspedes alemães dos anos 1950-70.

Os debates sobre o Green Card alemão oferecem uma janela sobre como as tipologias raciais se desenvolveram à medida que as polícias de imigração se cruzam com o crescente domínio das economias de *software* em todo o mundo. Em um relatório amplamente divulgado, o governo do SPD e do Partido Verde alemão procurou

revisar a política de imigração alemã. O governo propôs um programa de vistos temporários para o trabalho de alta tecnologia, argumentando que em uma época em que “as qualificações e o conhecimento das pessoas são fatores de crescimento [econômicos] decisivos”, a Alemanha cresceria no futuro através do “intercâmbio internacional de informações [e] juntamente com pessoas de diversas origens” (SÜSSMUTH, 2001, p.1). Em batalhas subsequentes sobre a medida, os trabalhadores indianos de TI emergiram como bons migrantes — aqueles com antecedentes diversos toleráveis — contra trabalhadores turcos supostamente problemáticos e seus filhos turco-alemães.

Esses termos ecoam ambições do império liberal tardio, onde o domínio econômico se entrelaça com o multiculturalismo cuidadosamente gerenciado — outra evolução sobre a ideia, que circulou pela primeira vez na era da escritura, da livre circulação de mercadorias e pessoas dentro dos limites de um determinado Estado de Direito (POVINELLI, 2002). A bolsa de estudos para os trabalhadores turcos, que vieram para a Alemanha após a Segunda Guerra Mundial através de acordos estatais para reconstruir as cidades arruinadas do país, demonstra que economicamente, politicamente e linguisticamente, esses imigrantes e seus filhos foram excluídos do pertencimento nacional alemão.¹⁰ Como em outros lugares da Europa, os sinais claros de sua identidade muçulmana, como lenços de cabeça, interpretaram a cultura muçulmana turca como patriarcal e imutável (PARTRIDGE, 2012; YILDIZ, 2011). As normas democráticas alemãs derivaram sua força em parte através da oposição a essas identidades culturais muçulmanas falsamente atribuídas (EWING, 2008). Como evidência do fracasso do Estado alemão em integrar os filhos de trabalhadores convidados, políticos, estudiosos e ativistas nomearam alguns grupos sociais alemães-turcos de sociedades paralelas: círculos sociais, econômicos e culturais separados que não interagem com a maioria das populações (BELWE, 2006; CORY, 2013; KORTEWG e TRIADAFILOPOULOS, 2015). O termo ‘sociedade paralela’ foi mais frequentemente usado para descrever populações muçulmanas na Alemanha, que especialmente após a ascensão da Al-Qaeda e do ISIS, tornaram-se recentemente sujeitas a

¹⁰ Os regulamentos de cidadania alemã (*jus sanguinis*) baseados no sangue significavam que as crianças nascidas na Alemanha de pais turcos continuavam sendo cidadãos turcos. A lei da cidadania foi alterada em 2000 para garantir às pessoas nascidas na Alemanha o direito à cidadania, que eles poderiam reivindicar quando atingissem a idade de dezoito anos, escolhendo entre a cidadania alemã e a nacionalidade de seus pais. O fracasso da Alemanha em instituir programas de língua alemã significou que esses imigrantes tiveram poucas oportunidades de aprimorar suas habilidades no idioma, outro marcador de pertencimento. Hoje, trabalhadores convidados da Turquia e seus filhos turco-alemães costumam funcionar como uma classe baixa na Alemanha (EWING, 2008; SILVERSTEIN, 2005).

temores públicos de células terroristas e separação cultural que ameaçam a identidade secular da Europa.

O trabalhador indiano de TI foi descrito como um “bom migrante” contra o espectro desta sociedade paralela. Um “bom migrante”, no século XXI, é educado. Também não é muçulmano. É dócil, especialmente quando se trata de uma vontade de ser movida para onde o trabalho é necessário e as leis de visto permissivas. Os trabalhadores indianos de TI tornaram-se toleráveis até o ponto em que pareciam não-muçulmanos, casualmente capazes tecnicamente. Como um comentarista indo-alemão escreveu sobre o programa *green card*, “muitos [alemães] foram subitamente convencidos de que os indianos tinham uma predisposição genética para a abstração, uma sensibilidade com números e uma alta prontidão para aprender” (YOGESHWAR, 2010, p. 4). Em um nível, tais debates — também predominantes nos Estados Unidos como um contraste entre bons migrantes e maus (leia-se mexicanos, muçulmanos) — jogam dentro dos termos de nacionalidade e cidadania. Em outro, eles operam dentro de uma divisão global de trabalho na qual os migrantes não-brancos, de colarinho branco, são aceitáveis dentro de uma força de trabalho porque são racialmente preferíveis em oposição a outros “problemáticos”. Essas manobras configuram a racialização como um componente necessário para a migração dos trabalhadores nas economias tecnológicas.

Para funcionar em segundo plano, a raça como algoritmo também precisa definir limites na localização e grau de sua operação. Ao estabelecer esses limites, podemos identificar um aspecto específico das economias tecnológicas que supera alguns aspectos do trabalho racializado nas fábricas globais de forma mais geral. Em estudos sobre trabalho racializado em fábricas globais, os dedos ágeis dos trabalhadores e a propensão ao trabalho os tornam aparentemente mais adequados para a fabricação de eletrônicos ou para o trabalho de linha de montagem (ONG, 2010; SALZINGER, 2003). Lógicas semelhantes estão em jogo em mundos de software, onde os trabalhadores asiáticos são considerados mais adequados para o trabalho pesados porque eles são mais matematicamente conscientes, desfrutam de trabalhos rotineiros e vêm de regiões superpovoadas onde a concorrência feroz os torna naturalmente trabalhadores duros. Estas são todas as explicações que ouvi para quais tipos de trabalho são dados para programadores da Índia e da China quando eu estava entrevistando gerentes em Berlim.

Por outro lado, nos escritórios de tecnologia corporativa, as iniciativas de diversidade reconhecem a raça como valor agregado a uma empresa, uma vez que

uma força de trabalho diversificada é amplamente considerada necessária à produtividade criativa, um ponto frequentemente elaborado pelos gestores de tecnologia durante o trabalho de campo em Seattle. Nas empresas de tecnologia, acredita-se amplamente que forças de trabalho mais diversas incorporam o conhecimento sobre diferentes populações e lugares que podem levar à inovação e novos mercados. O resultado é um discurso dividido que ao mesmo tempo permite que a raça como tecnologia se prolifere, mas também estabelece limites aceitáveis para o tipo de lógica racial que pode circular, pelo menos dentro dos limites da empresa. Ou seja, enquanto a raça como marcação da diversidade produtiva é encorajada e a raça como um marcador de trabalho casualizado aceito, o racismo evidente é considerado inaceitável e um problema que só existe fora do local de trabalho.

Raça como marcador da diversidade produtiva: Monetizando a Cultura

A conversa racial fica fora dos limites na maioria das empresas. No escritório, perguntas que gestores alemães e americanos fizeram aos programadores da Índia abordavam posturas éticas, hábitos de vestimenta e práticas religiosas, em vez dos marcadores corporais explícitos da raça, como a cor da pele, ou uma teoria subjacente da diferença racial, como a predileção genética. Em uma série de encontros, os trabalhadores de tecnologia migrantes que conheci na Alemanha foram questionados, por exemplo, por que os indianos usam *marigolds* (planta) em casamentos, por que os indianos sempre levavam comida de casa para o escritório e por que eles não pareciam se importar muito com os efeitos de um recente tsunami em seus companheiros indianos. Os questionadores nunca consideraram sua curiosidade racista. Em vez disso, gestores, colegas de trabalho e vizinhos me disseram que tais questões fazem parte de suas atitudes de “um mundo aberto” em relação aos indianos e um exemplo de sua curiosidade sobre os outros.

Entrevistar, observar e sair com detentores de *green card* da Índia e seus gerentes europeus e americanos em escritórios de tecnologia de Berlim, em meados dos anos 2000, revelou um padrão na forma como a diferença era gerenciada dentro e fora dos escritórios corporativos globais: os migrantes indianos eram governados por amplas noções de aceitação liberal alemã de identidades estrangeiras não ameaçadoras e por uma lógica de cultura

como recurso, onde a diferença cultural poderia ser tratada como potencial para ser monetizada. Em minhas entrevistas com gerentes de projetos na Alemanha, os indianos foram valorizados em parte porque pareciam destilar potencial de ganhos futuros para a empresa em virtude de simplesmente serem indianos (AMRUTE, 2016).

Um gerente sinalizou isso como os *etwas anders* [algo diferente] que os programadores indianos trouxeram com eles. Decifrando exatamente o que esse “algo” poderia ser, o gerente sugeriu que eles teriam uma visão sobre os mercados indianos e gerariam novos produtos. Ele acreditava que poderia fazer-lhes perguntas para desenvolver uma maior compreensão dos consumidores indianos. Outro gerente sentiu que uma vez que alguns programadores foram treinados na Alemanha, eles poderiam voltar para a Índia e supervisionar uma força de trabalho lá. Ele os questionou sobre a Índia para aprimorar seu potencial futuro para atuar como intermediários entre a Europa e a Índia, como gestores de trabalhadores indianos. Ideologias de desenvolvimento de mercado e de centro de controle racial de trabalhadores — aqui definida como a promulgação de graus de subordinação — como um meio de discernir o potencial encarnado por uma força de trabalho diversificada (WYNTER, 2003). Uma programadora que conheci durante o trabalho de campo em Berlim demonstrou o efeito dessa mobilização da raça sobre os trabalhadores, à medida que aprendeu a alternar entre seu trabalho no papel e seu trabalho secundário de proporcionar esses momentos de desenvolvimento potencial.

Rajeshwari me mostrou como sua prática de trabalho de colocar fones de ouvido para ouvir pequenos erros (*dings*) de código quebrado teve que ser modificada quando ela chegou a Berlim. Como depurador, Rajeshwari passou seu dia revendo linhas de código usando um programa que exibía linhas de código em cores diferentes para tornar os erros de manchas mais fáceis. Quando ela executava código em seu compilador, o código seria “ding” quando atingiu um erro. Rajeshwari tinha agora o hábito de usar seus fones de ouvido sobre uma orelha apenas, mantendo a outra orelha descoberta. Ela fez isso para ouvir as perguntas de seus colegas anglo-europeus da Alemanha, Austrália e outros lugares direcionados a ela. Ela tinha sido perguntada, por exemplo, por que os indianos adoram macacos, por que a cor vermelha é auspiciosa e o que o nome Lalita significa. Rajeshwari sentiu que precisava ter as respostas, tanto quanto precisava saber como resolver problemas de depuração. Essa pressão veio da ênfase explícita nos ambientes da indústria de tecnologia no desenvolvimento de novos rumos para

a empresa, uma espécie de trabalho especulativo que é difundido em empresas apoiadas por tecnologia em todo o mundo (AMRUTE, 2017; IRANI, 2019; COOPER, 2008; SUNDAR RAJAN, 2006; UPADHAYA, 2017).

Esses usos especulativos de raça no escritório significavam que os trabalhadores temporários da Índia faziam o trabalho duro em projetos de programação e forneciam os recursos culturais para o acúmulo adicional de valor pessoal e corporativo.

Eliminando o racista: variáveis latentes

Eu uso a ideia da variável latente nesta seção para ilustrar outro aspecto racial operando algorítmicamente. Além da raça como uma tecnologia que cria populações particulares como trabalhadores casuais substituíveis e raça como uma tecnologia que produz conteúdo diversificado que pode ser monetizado para empresas (pedindo aos trabalhadores casuais que produzam esse conteúdo nas interações cotidianas), a raça operando algorítmicamente bane o conteúdo racista das empresas, mesmo deixando esse conteúdo não abordado como uma característica da vida cotidiana para os trabalhadores da tecnologia.

Um exemplo de como a raça-como-algoritmo expurgou o racismo de empresas de tecnologia e deixa o conteúdo racista intocado, como uma variável latente fora da indústria, vem de um quadro de mensagens de funcionários em uma empresa de Seattle. Em muitas empresas, os funcionários podem acessar quadros de mensagens onde podem começar e contribuir para conversas lideradas por funcionários. Os funcionários podem optar por postar anonimamente. Esses quadros de mensagens funcionam como um espaço para ter conversas sobre escalas de pagamento, dinâmicas no local de trabalho e construção de habilidades. A maioria desses serviços pode ser usada apenas por funcionários das empresas, mas todos os funcionários permanentes, desde o CEO até um codificador recém-contratado, podem acessar esses sites. Em um dia de semana no verão de 2017, um codificador me mostrou uma publicação no site de uma empresa com uma filial em Seattle. Alguém com a alcunha “TwoIfBy-Sea” postou uma pergunta sobre colegas indianos.

Tópico: Por que as pessoas da Índia não se cuidam bem?

Alguém pode me ajudar a entender por que a maioria dos indianos não se importam com seu cuidado, traje e odor corporal?????

O que mais é preciso para colocar uma bela colônia ou desodorante?????

Por que há falta de costume básico e etiqueta????? Por quê?????

...

Por favor, poupe-me deste odor, eu não faço parte de estereótipo ou de um racista ou um fanático... temos uma grande pessoa fazendo esse trabalho já na Casa Branca!!!!

Ainda sim, eu tenho um casal de amigos muito próximos que são indianos... caras incríveis e eles sempre cuidam muito bem dessas coisas --- então, eu acho que não pode ser tão difícil para os outros...

Este post foi banido 30 minutos depois que ele subiu e o pseudônimo foi banido desta seção e o escritor designou o como um “*shitposter*”, que só posta coisas inúteis. Na meia hora em que o *post* estava exposto, ele foi visto 73 vezes, recebeu zero curtidas e quatro comentários, dois dos quais sugeriram que a publicação realmente se encaixava no estereótipo de um racista e sinalizou a mensagem como um tipo de discriminação. Outra resposta sugeriu que algumas pessoas não estão cientes de seu próprio odor corporal.

A proibição rápida contra este *post* sugere que muitas empresas de tecnologia desenham a linha em denegrir explicitamente os hábitos corporais de um grupo. Essas limitações quanto ao refinamento nos usos de cada raça constroem a abertura à diferença como o tropo dominante do discurso nas empresas de tecnologia. Perguntas sobre vestuário e alimentação exibem a tolerância do questionador, e o policiamento das publicações no quadro de mensagens estabelecem o racismo evidente como um dano a ser reparado, sem abordar a desvalorização trabalhista subjacente que cria tipologias dos trabalhadores em um primeiro momento. Tal discurso tanto estabelece a autoridade moral das empresas de tecnologia e de alguns de seus funcionários, além de esconder as desigualdades construídas entre os tipos de trabalhadores que trabalham dentro dessas empresas (MELAMED, 2006).

Outro exemplo torna ainda mais explícito como demonstrar tolerância às diferenças raciais encerra questões de como o trabalho é dividido nos setores de TI. Ao saber que estudei raça em economias digitais, me contaram uma história de um arquiteto visitando sua esposa em uma *startup* de Seattle. Ao entrar no escritório, o homem foi recebido por uma mulher de *hijab*, a quem ele acreditava

que “deveria ser paquistanesa”. Ao vê-lo, a mulher disse ao homem: “Você tem que conhecer Mike, ele se parece exatamente com você.” Então, o homem seguiu a mulher até o convés de engenharia. O homem viu uma sala cheia de indianos e chineses. Finalmente, ele viu Mike: um ruivo gordinho que não se parecia com o homem. Para o contador de histórias este incidente retratou, em suas palavras: “uma espécie de racismo legal direcionado a mim” — “legal” porque era uma pessoa de cor sendo “racista” para um cara branco, pensando que todos os caras brancos eram parecidos. O arquiteto marca cuidadosamente seu próprio conhecimento do mundo — uma mulher com *hijab* deve ser paquistanesa, presumivelmente porque em sua mente os indianos são hindus e bangladeshis (bem, quem sabe)? Ele também observa cuidadosamente a estranheza da cena — todo o *deck* estava cheio de indianos e chineses. Ele estar sujeito a um tipo legal de racismo e sua falta de ofensa a ele, pode então tomar o centro do palco como prova de sua credibilidade multicultural. Ao ouvir essa história, outro anglo americano, que trabalha na mesma empresa, sugere que simplesmente não se pode ser racista e subir para a gerência, porque todos os gerentes em um certo nível são da Índia. Compartilhar essas histórias demonstra a diversidade nos escritórios de tecnologia, mesmo que as próprias histórias forneçam cobertura para outros tipos de discriminação — como contra trabalhadores da tecnologia negra, zeladores muçulmanos, codificadores de curto prazo da Índia e mulheres engenheiras — que exigem que esses trabalhadores se encaixem nas normas comportamentais da cultura tecnológica heteronormativa majoritariamente branca e majoritariamente masculina (FORSYTHE, 2002).

A denominação “*shitposter*” para fins de questionamento que começaram nesta seção, demonstra como raça-como-algoritmo define limites para usos apropriados de raça em espaços de trabalho corporativos. Em espaços de trabalho tecnológicos, a gestão pode afirmar com confiança que há limites para o racismo. Lá, a raça é importante como um gerador de valor especulativo. Ao mascarar a cumplicidade corporativa no uso da correlação historicamente produzida entre a Índia e o trabalho barato, substituível e transnacional — ao tratar essa correlação como um fator latente produzido involuntariamente por processos de contratação e triagem — a diversidade também produz uma negação plausível para as empresas na perpetuação de imaginários racistas sobre esses trabalhadores. Os diretores tentam reafirmar o compromisso da empresa com a diversidade, mesmo diante das afirmações de seus próprios colaboradores de

que a diversidade é prejudicial às empresas. Em um caso recente, o vice-presidente de Diversidade, Integridade e Governança do Google respondeu a uma postagem em um quadro de mensagens de funcionários, criticando o fato do usuário ter sentido ser uma ideologia “esquerdista” e “autoritária” presente nos programas de diversidade equivocados, especialmente para as mulheres. Danielle Brown, a vice-presidente, respondeu em parte reafirmando o “[comentário era] inequívoco... A crença é de que a diversidade e inclusão são fundamentais para o sucesso.” Ela também citou outro funcionário que sugeriu que a inclusão era o núcleo do Google, “e é a coisa certa a fazer. Chega de dizer” (EMERSON e MATSAKIS, 2017). Tais denúncias descartam muito rapidamente o trabalho árduo necessário para desfazer a discriminação e pouco fazem para enfrentar o racismo como um problema sistêmico.

Celebrações da diversidade corporativa tornam a raça visível, ainda sim subestimam como a diversidade racial corporativa emerge da “constituição histórica da diferença racial” (ROSA e BONILLA, 2017). Quando Vinay brinca que sua empresa simplesmente colocaria uma placa ao lado do elevador explicando como não fazer pichação, ele captura exatamente essa crítica — a constituição subjacente do trabalho casual como uma força de trabalho racializada está submersa sob anestésicos de diversidade corporativa embalados como declarativos otimistas. Enquadrar raça como um dispositivo de agregação de valor e economia de custos vaza em discursos atuais culpando os trabalhadores indianos que moram nos Estados Unidos pelas perdas de emprego. Em espaços adjacentes a tais escritórios corporativos, a raça-como-algoritmo produz discursos racistas e virulentos.

Nativismo dos programadores: o chicote de cauda longa

Em um site^[11] que coleta comentários de artigos sobre a reforma do visto H1B em torno da *web*, os tópicos transformam o discurso anterior sobre a valorização do trabalho asiático. Examinar essas histórias^[12] demonstra como histórias de trabalho racializado mobilizados nas indústrias de tecnologia podem ir além do idioma da tolerância direto ao ressentimento. Um comentário representativo neste site inclina-se para esta lógica abjeta:

se ao menos pudessem espiar dentro dos gigantescos escritórios de Freddie Mac, Fannie Mae, Capital One, DOJ, USCIS, SED, Bureau of Labor Statistics (BLS), Amtrak, EPA, DHS, NIMH, CMS e inúmeras agências de saúde... o governo federal que eles estão protestando fede a indianos com vistos... preenchido até o topo.

E outro post implica empresas que as contratam:

No final dos anos 90, poucos indianos. Em 2010, quase todos os escritórios têm alguns nomes indianos ou do Oriente Médio nas placas do escritório. Eles estão por toda parte. Cidadãos americanos tornam-se temporários... Qualquer um que apoie o abuso de vistos H1B e L1 são anti-americanos na terra americana... As corporações americanas com seus exércitos de advogados vacilantes em suas falas são anti-americanas. ISTO É O QUE 8 ANOS DE OBAMA FEZ A ESTE PAÍS MARAVILHOSO. E Trump e outros levarão mais do que o dobro do tempo para desfazer... pensamento sóbrio

Esses posts reúnem força em movimentos políticos dedicados ao combate ao programa de vistos H1-B. Um desses esforços descreve seu raciocínio da seguinte forma:

Trabalhadores convidados não-imigrantes estão caçando empregos americanos usando vistos legalmente obtidos como o H-1B e quando os encontram, isso cria um americano deslocado neste mercado de trabalho finito que foi criado através de Acordos de Livre Comércio que enviam empregos para outros países. Estes dois socos estão destruindo a classe média americana [sic] ao (a) enviar empregos para outros países e (b) importar trabalhadores convidados não imigrantes para assumir os empregos restantes deixando o trabalhador americano deslocado sem maneira de sustentar suas famílias.

Uma conversa por e-mail que tive com os organizadores desse grupo durante dois dias abordou o propósito do grupo e a relação do grupo com o trabalho e a migração. O organizador trabalha como programador em uma empresa de telecomunicações de médio porte na Califórnia. Ele descreve

^[11] Omiti propositalmente os endereços da *web* e os nomes dos sites e organizações nesta seção para não ampliar sua circulação online.

^[12] Os cidadãos indianos são agora os maiores compradores de vistos H1-B, de acordo com o Migration Policy Institute (ZONG E BATALOVA, 2017).

como se juntou ao grupo quando tinha 30 anos porque era uma boa maneira de estar em contato com outros programadores. Na época, as culturas de programação nos Estados Unidos eram em grande parte brancas e em grande parte masculinas (FORSYTHE, 2002). O grupo começou como uma forma de outros programadores “compartilharem dicas e dicas de trabalho”. Mas, segundo o organizador, “em 2001, durante demissões massivas de tecnologia, o Congresso aumentou o H-1B de 65.000 para 2225.000 por ano”. Na época, os membros do grupo “foram prejudicados e exigiram providências sobre essa questão”. A penúltima pergunta era: “você já se preocupou que suas posições possam levar à violência contra os imigrantes (como o que aconteceu com o trabalhador Garmin no Kansas) ou ser tomada por figuras da extrema direita (por exemplo, por grupos que marcam [sic] na Virgínia no último fim de semana)? O organizador respondeu:

a resposta é não. Se alguma coisa, seria o próprio programa H-1B que levou a qualquer violência — por exemplo, como os americanos estão sendo expulsos de seus empregos para que o H-1B possa sentar-se em suas cadeiras. Estou mais preocupado com o bem-estar dos americanos. Estou ciente de muitas dificuldades extremas causadas pelo H-1B, e talvez até dos suicídios.

Quando solicitado para esclarecimentos sobre o assunto, porque parecia que o organizador estava dizendo que as vidas americanas valiam mais a pena salvar do que vidas de imigrantes, ele separou o trabalho que fez da violência de direita, escrevendo, “somos claros em nosso esforço para mudar a lei, expor os maiores usuários de H-1B (consultorias indianas) e trazer processos judiciais à medida que encontramos violações da lei, da regulamentação ou dos direitos dos trabalhadores dos EUA. Nunca defendemos qualquer violência ou mesmo desrespeito contra os próprios trabalhadores do H-1B.” O organizador acrescentou: “se a CNN publicou um artigo sobre a extensão dos americanos que são deslocados e perdem [sic] suas casas devido ao H-1B, e a violência resultou, você culparia a CNN por incitar a violência?”

Esta organização separa a lei das pessoas. Mas, em formulações menos precisas, esses trabalhadores são vilipendiados como ladrões de empregos estrangeiros, sujeitos e atrasados. Um vídeo filmado por uma pessoa que se descreveu como programador em Ohio teve como alvo indianos que aceitavam empregos americanos. O vídeo apresenta trabalhadores indianos de tecnologia — referindo-se às demissões de TI na área e aos trabalhadores indianos que os substituíram — como multidões de aquisição arruinando

pequenas cidades americanas e colocando programadores “americanos” fora do trabalho. Circulou em vários jornais e no *WhatsApp* logo após um cidadão indiano que trabalhava para Garmin ser baleado no Kansas em 2017. O cinegrafista seguiu as pessoas enquanto brincavam no parque, a narração comentando como o parque havia sido tomado pelos indianos. No documento de 23 páginas que acompanhou o vídeo, o autor legendou imagens desses visitantes do parque, e seus carros, todos filmados por trás. A primeira legenda dizia, em negrito, letras maiúsculas,

Um parque de almofadinhas no subúrbio de Ohio é ocupado por indianos ricos de merda com várias verdinhas \$\$\$ (H-1-b L-1 H-4) vistos americanos. Um Porsche SUV de \$60.000 e um BMW sinistra \$\$\$ foram situados no parque de cricket dos indianos. Chama-se ocupar e deslocamento. O que aconteceu com as pessoas que moravam lá? Perderam seus empregos para pessoas de países estrangeiros. Como e por quê? As elites políticas e econômicas do estabelecimento comercial de Ohio fizeram com que isso acontecesse por seus próprios interesses de \$\$\$. Eles estão acenando em felicidade nos clubes locais.

O autor narra sua viagem pelo parque.

[Eu] estava no chão, câmera do iPhone na mão; gravando imagens e vídeos que contam [sic] uma história que uma foto pode contar em que [sic] milhares de palavras não poderiam explicar. Fiquei atordoado com o número de indianos que dominaram este parque. O Parque da Liga Infantil adjacente estava vazio. O que antes era um parque para a comunidade foi tomado pelos trabalhadores convidados que agora viraram portadores de VISTO na posse de muitos dólares \$\$, eu sei das demissões de TI na área ao longo dos anos e observei os indianos [sic?] movendo-se para o bairro lentamente ao longo dos anos, mas este ano foi diferente.

Legendas no documento usam termos como buraco do inferno, trazendo o bairro para baixo para uma casta inferior, referem-se aos filhos do H4 que vão tomar seus empregos, reclamar que o críquete substituiu o beisebol, falar do “ataque” [sic] e a transferência de riqueza, se referir à tradicional roupa indiana “sara” [sic] e os indianos famintos de volta para casa, e falar sobre as adoráveis patroas reunidas para bater papo sobre todo o dinheiro que eles fazem e como gastá-lo. A retórica é odiosa e machista. Os

jornais que apresentavam o vídeo sugeriam que tal material alimentava crimes de ódio como o tiroteio no Kansas.

Em pesquisas algorítmicas, os resultados são ordenados em uma classificação do que é considerado o resultado mais provável para atender à pergunta feita. O algoritmo por trás de uma pesquisa determina o que entra nesse ranking, enquanto o ranking pode ser influenciado por: o número de outros links para um resultado; a popularidade do resultado; e o dinheiro pago pelos anunciantes para que seus resultados apareçam mais acima no ranking. Crucialmente, há uma “cauda longa” de resultados que seguem atrás dos mais prováveis. Estes resultados de cauda longa persistem, porque eles podem conter o resultado desejado por um pesquisador em particular. Os algoritmos devem “aprender a classificar” de acordo com preferências amplamente compartilhadas para atender a essas necessidades (FINN, 2017).

Uso esta ideia da longa cauda do pensamento racista nesta seção para ilustrar como a ligação entre trabalho casual e o racismo casual entre as empresas, ao mesmo tempo em que simplesmente banem através de declarações imperativas formas evidentes de racismo, deixa um conjunto proliferante e em constante mudança de associações — a longa cauda — entre a raça dos trabalhadores do visto H1B e o deslocamento branco. Esses discursos deslocam para o codificador indiano a abstração do próprio capitalismo (DAY, 2016, p. 171). Eles parecem incorporar um capitalismo fugitivo no qual eles desempenham o papel de “autômatos da labuta” que enriquecem deslocando vidas brancas da classe média branca de bairros brancos de classe média (COMAROFF e COMAROFF, 2002, p. 793). O trabalhador indiano H1-B, como um zumbi capitalista, destila a ameaça de substituição¹². As menções de reprodução (filhos do H4), dinheiro (todos os cifrões) e um ataque de estrangeiros desumaniza esses trabalhadores, transformando-os de indivíduos com direitos e livre arbítrio em massas indiferenciadas que podem ser justificadamente eliminadas. Ao evocar a casa da família solteira e o parque como espaços suburbanos brancos de classe média, o vídeo eleva os direitos dos trabalhadores brancos reais e humanos aos despojos do próprio capitalismo que esses trabalhadores denunciam, quando se trata na forma de trabalho asiático (PALUMBO-LIU, 1999; DAY, 2016; POSTONE, 1986).

Raça como algoritmo

A raça como algoritmo opera em cima de ordens subjacentes de raça usadas para categorizar populações desenvolvidas no século XIX. Como tal, a operação de raça produz algorítmicamente três transformações particulares de raça que este ensaio testemunha. Essas transformações

permitem que manifestações mais impróprias de asiáticos racializados proliferem e produzam economias tecnológicas como neutras. Embora a operação racial valorize algorítmicamente a diferença racial como um marcador de valiosa diferença criativa dentro das empresas de tecnologia, ela também demarca trabalhadores casuais como asiáticos, recapitulando fantasias do século XIX do trabalhador asiático como tampão. Como um mecanismo de catalogação e classificação, um algoritmo pode ser adaptado de acordo com o tipo de *feedback* que é gerado. Isso significa que, à medida que as empresas evoluem para aceitar mais a diversidade como valor corporativo, a raça como tecnologia se adapta para valorizar certas manifestações de raça na empresa — aquelas que apoiam a diversidade cultural junto com aquelas que criam grupos de trabalho de valor diferente. Essas desnaturalizações de raça que podem questionar a própria categoria de trabalho casual para a contínua proliferação do sentimento racista permanecem latentes dentro deste esquema (cf. COLEMAN, 2009).

O trabalhador casual asiático é o trabalhador não indígena, estrangeiro e insular que aceita com apenas um murmúrio o cenário de mudança de salário, prioridades e especificações produzidos pela indústria tecnológica. E certamente, o trabalhador asiático é descrito como o tampão perfeito. Srinivas Kuchibhotla, o empregado da Garmin morto a tiros no Kansas, foi descrito por seu chefe como um “empregado quase perfeito... um grande engenheiro, tecnicamente muito, muito bom... tranquilo e muito, muito amigável” (BURCH, 2017).

Muito, muito, muito, muito. Estes mesmos significavam proteger tais trabalhadores de danos, o que, naturalmente, eles não podem fazer. Os “muitos” nunca podem se estender o suficiente para criar uma marca permanente de separação entre o bom e o mau migrante, pessoa marrom, muçulmano e assim por diante. Expressões raciais proliferam por causa da “cauda longa” das implantações raciais que preservam até mesmo os sentimentos mais ofensivos. Ao mesmo tempo, expressões de raça também marcam o “casual” do trabalhador permanente. Em vez disso, os próprios redirecionam a atenção para o migrante para se tornar boa o suficiente para garantir proteção. Os próprios, então, desviam a atenção das indústrias que dependem de trabalhadores informais separados dos funcionários permanentes.

As funções de classificação de raça como algoritmo, presentes nos bastidores das plataformas, fazem com que as lacunas na contratação corporativa, retenção e pagamento pareçam “sociais” em vez de “técnicas”, existentes apenas fora do escritório e um problema que a sociedade em geral tem que resolver (SUCHMAN, 1995). Ao mesmo tempo,

a classificação da raça em tecnologia une a indústria entre as nações, criando as unidades técnico-humanas que para funcionar precisam da força de trabalho, para clientes, para os mercados. Essa classificação às vezes constrói o trabalho asiático como um reservatório de potencial inexplorado. Mas também pode construir trabalho como fora do lugar e sem direitos (DOOR, 2017). Os indianos podem usar um tipo semelhante, implantando urbanos e rurais, regionais e religiosos, bem como divisões de castas, para dominar outros membros da política global indiana (GLENN, 1992; UPADHYA, 2016).

Em um momento anterior, a raça como tecnologia era uma lente classificatória sobre ciências naturais e biologia, que eram baseadas em essências humanas e categorizações flexíveis. Mas a raça como uma tecnologia algorítmica é, em vez disso, fundamentada em futuros, em aptidão prevista para uma tarefa, uma combinação e uma correlação. Olhando para encontros etnográficos em torno da raça dentro e fora do escritório, podemos ver a política por trás de tratar o racismo como um resultado não intencional, latente e casual. Essas políticas continuam a permitir que a indústria tecnológica confie e produza a racialização dos trabalhadores como forma de produzir uma força de trabalho casual globalmente.

Conclusão: trabalhadores de tecnologias casuais, entediados, mas racistas?

O racista casual e o trabalhador casual evitam uma conexão direta. O comentário de Sid seria um filamento fino sobre o qual se seguraria um argumento causal. Ele elabora uma história irregular, onde surgem histórias subterrâneas e a migração do trabalho colonial emite sua meia-vida do século 21. O trabalhador casual é um forasteiro migrante não-nativo (MUNSHI, 2016). Ela carrega as marcas de casualização através de sua epiderme, seu vestido, seu cheiro, e seus distintivos, seu passaporte e seus papéis. A casualidade — no sentido de irregularidade e fugaz — do racismo encontrado nas fotos de Sid apoia a neutralidade da indústria tecnológica

ao externalizar o racismo “verdadeiro”. A provocação sarcástica de Vinay de que a empresa penduraria outro cartaz ao lado do banco do elevador com o cartaz grafitado afirma o compromisso da indústria com sua própria neutralidade. A empresa não pode admitir que pode ter um problema com o racismo. Em vez disso, recorre a processos para orientar seus funcionários a não mostrarem seu racismo. A casualidade reduz a culpabilidade.^{13]}

Vinay identifica o que tenho descrito como uma operação algorítmica em sua descrição do processo. A ideia de que o grafite inadequado seria resolvido com uma diretiva sobre como não fazer grafite revela a lógica da raça como algoritmo. Confrontar diretamente o racismo não é preocupação; a preocupação é reduzir sua expressão pública em espaços públicos altamente percorridos e quase públicos, como elevadores e placas de mensagens.^{14]}

Identificar raça como algoritmo coloca a corporação e um tecido social maior no mesmo quadro (ANEESH, 2015; HAYLES, 2006). Este é um passo necessário, dada a predileção das corporações em reivindicar a neutralidade de seus processos. Não fazê-lo seria permitir que os usos pelas indústrias da raça operando algorítmicamente — para criar especialidades no trabalho e um reservatório de conhecimento cultural desenvolvido — como se fossem álbis da história de sentimentos anti-imigrantes e nativistas.

Desfiguração como presença fantasmagórica

Rabiscos aparecem em um pôster do elevador. Alguém tira uma foto. O a foto é enviada ao antropólogo e uma discussão começa. Esses são os rabiscos de um racista? Ou são os rabiscos de um programador frustrado? Essas duas interpretações entendem a intenção do picho de forma diferente. Um trabalhador de tecnologia entediado está sendo casualmente racista. Uma trabalhadora casual está entediada com o tipo de trabalho que ela está sendo convidada a realizar. Se pudéssemos rastrear quem rabiscou, poderíamos descobrir quem ela é. Então, poderíamos dizer a ela que este tipo de vandalismo racista não tem lugar no local de trabalho corporativo. Poderíamos escalar

^{13]} O caso de vazamento do Google é único porque o documento não era um comentário casual, nota ou graffito, mas um manifesto. Portanto, tinha um agente e um autor, e o autor foi considerado culpado (demitido).

^{14]} Meu argumento não deve ser mal interpretado como sugerindo que não há diferença entre essas cenas de corrida operando algorítmicamente. Lugares particulares em momentos específicos são mais ou menos acolhedores para os imigrantes. Os imigrantes calculam repetidamente onde tentar, que visto solicitar, que caminho seguir para chegar lá e se devem ficar, mesmo que tenham pouco a dizer sobre onde pousarão e quanto tempo terão para lá.



Figura 1. Uma imagem de um anúncio desonesto após a declaração de diversidade do Google, comparando a suposta criatividade de Steve Jobs com a suposta falta de criatividade do Sundar Pichai, do Google. O imaginário racial do trabalho casual de nos escritórios novamente está em exibição aqui em um registro diferente.

Fonte: Jefferson Graham

o caso para os Recursos Humanos, os racistas podem ser demitidos. Se ela fosse uma trabalhadora casual entediada, poderíamos alertá-la sobre os riscos que ela corre como programador em um visto dependente do trabalho, rabiscar em cartazes oficiais, oferecer seu aconselhamento, tentar fazer seus superiores verem suas capacidades e dar-lhe diferentes projetos para trabalhar, mesmo quando reconhecemos o rabisco como uma pequena forma de resistência contra a ordem racial corporativa.

Não encontraremos quem o rabiscou. Vinay, Reshma e Sid se recusaram a relatar o incidente aos Recursos Humanos. Aqui, podemos reconhecer Sid, Reshma, e a cumplicidade de Vinay no funcionamento contínuo da raça como algoritmo. Devemos também reconhecer sua leitura sofisticada da empresa que os emprega.

O desfigurador nos mostra como a raça como uma tecnologia se implanta em empresas de tecnologia, para separar tipos de trabalhadores e repartir-lhes nos tipos de

empregos, incluindo o trabalho de produzir conhecimento cultural para outros membros de suas equipes de trabalho. Aquele que rabiscou também deixa claro que a separação dos trabalhadores emerge da figura histórica mais oculta do trabalhador casual. O trabalhador casual faz muito para as empresas de tecnologia corporativa. Em 2015, trabalhadores casuais de tecnologia eram “uma indústria de pelo menos um bilhão de dólares, empregando dezenas de milhares de pessoas em Washington” (DAY, 2015). No rabisco, a longa história da racialização do trabalho casual continua circulando e nos convida a pensar sobre raça dentro da fama de sua relação com o trabalho na área de tecnologia

Agradecimentos

A autora gostaria de agradecer: Michelle Beckett, Brian Callaci, Patrick Davison, Robyn Caplan,

Swati Khurana, Emmanuel Moss, Dan Bouk e Molly Laas por suas críticas perspicazes da penúltima versão deste artigo. Uma versão anterior do artigo foi apresentada na Escola de Relações Industriais e trabalhistas da Universidade de Cornell. O financiamento para esta pesquisa foi parcialmente fornecido pelo fundo de pesquisa Royalty, da Universidade de Washington.

Referências

- AJUNWA, Ifoema. “The Paradox of Automation as Anti-Bias Intervention”. *Cardozo Law Review*. 2020
- AMRUTE, Sareeta. “Press One for POTUS, Two for the Bundeskanzler: Humor, Race, and Rematerialization in the Indian Tech Diaspora” *HAU: Journal of Ethnographic Theory*. 17(1): 327-352. 2017.
- _____. *Encoding Race, Encoding Class: Indian IT Workers in Berlin*. Durham: Duke University Press. 2016
- ANEESH, A. *Neural Accent*. Durham: Duke University Press. 2015.
- BEER, David. “Power Through the Algorithm? Participatory Web Cultures and the Technological Unconscious” *New Media & Society* 11(6):985-1002. 2009.
- BELWE, Katharina. Parallelgesellschaften? *APuZ*, 1-37. 2006.
- BENJAMIN, Ruha. *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code*. New York: Polity Press. 2019.
- _____. Innovating Inequity: If Race is a Technology, Post-racialism is the Genius Bar. *Ethnic and Racial Studies*. 1-8. 2016.
- BRAUDEL, Ferdinand. *The Wheels of Commerce*. Berkeley: University of California Press. 1992.
- BUNZL, Matti. *Anti-Semitism and Islamophobia: Hatreds Old and New in Europe*. Chicago: Prickly Paradigm Press. 2007.
- BURCH, Audra D.S. “He Became a Hate Crime Victim. She Became A Widow” *New York Times* July 8 2017, page 1. 2017. <https://www.nytimes.com/2017/07/08/us/he-became-a-hate-crime-victim-she-became-a-widow.html?action=click&contentCollection=Times%20Insider&module=RelatedCoverage®ion=Marginalia>type=article>
- CHANDAVARKAR, Rajnaryan. “The Decline and Fall of the Jobber System in the Bombay Cotton Textile Industry, 1870-1955.” *Modern Asian Studies*. 42(1):117-210. 2008.
- CHATTERJEE, Piya. ““Secure This Excellent Class of Labour”” Gender and Race in Labor Recruitment for British Indian Tea Plantations” *Bulletin of Concerned Asian Scholars*. 27(3):43-56. 1995.
- CHUN, Wendy. “Race and/as Technology: Or, How to Do Things With Race” *Camera Obscura* 24(1):7-35. 2009.
- CITRON, Daniele. PASQUALE, Frank. “The Scored Society: Due Process for Automated Predictions” *Washington Law Review* 89(1):1-33. 2014.
- COLEMAN, Beth. “Race as Technology” *Camera Obscura* 24(1(70)):177-207. 2009.
- COLEMAN, Gabriella. *Hacker, Hoaxer, Whistleblower, Spy*. New York: Verso. 2014.
- COMAROFF, Jean. JOHN COMAROFF L. “Alien-Nation: Zombies, Immigrants, and Millennial Capitalism.” *The South Atlantic Quarterly* 101 (4): 779–805. 2002.
- COOPER, Melinda. *Life as Surplus: Biotechnology and Capitalism in the Neoliberal Era*. Seattle: University of Washington Press. 2008.
- COURY, David. “Enlightenment Fundamentalism: Zafer Şenocak, Navid Kermani, and Multiculturalism in Germany Today.” In *Edinburgh German Yearbook 7: Ethical Approaches in Contemporary German-Language Literature and Culture*, edited by Emily Jeremiah and Frauke Matthes, 139–57. London: Boydell and Brewer. 2013.
- CRATON, Michael. *Searching for the Invisible Man: Slaves and Plantation Life in Jamaica*. Boston: Harvard University Press. 1978.
- DANIEL, E. V. “The Coolie” *Cultural Anthropology* 23(2):254-278. 2008.
- DAY, Iyko. *Alien Capital: Asian Racialization and the Logic of Settler Colonial Capitalism*. Durham: Duke University Press. 2016.
- DAY, Matt. “Tech-Staffing Startup Thinks Its Time for Temp Workers to Know the Score” *The Seattle Times* July 18, 2015. <http://www.seattletimes.com/business/technology/tech-staffing-startup-thinks-its-time-for-temp-workers-to-know-the-score/>
- DELEUZE, G. “Post-script on the Societies of Control” *October* 59:3-7. 1992.
- DOOR, Niels van. “Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the ‘On-Demand’ Economy,” *Information, Communication, & Society* 20(6):898-914. 2017.
- EMERSON, Sarah. MATSAKIS, Louis. “Google on Anti-Diversity Manifesto: Employees Must ‘Feel Safe Sharing Their Opinions’”. *Motherboard*. 2017. https://motherboard.vice.com/amp/en_us/article/vbv54d/google-on-anti-diversity-manifesto-employees-must-feel-safe-sharing-their-opinions?utm_medium=referral&utm_campaign=amp&utm_source=motherboard.vice

- com-RelayMediaAMP
- FINN. *What Algorithms Want: Imagination in the Age of Computing*. Boston: MIT Press. 2017.
- FORSYTHE, Diana. *Studying Those Who Study Us: An Anthropologist in the World of Artificial Intelligence*. Palo Alto: Stanford University Press. 2002.
- FRIEDBERG, Brian. DONOVAN, John. "Source Hacking" Data & Society Research Institute. 2019.
- GALENSON, David W. "The Rise and Fall of Indentured Servitude in the Americas: An Economic Analysis." *The Journal of Economic History* 44 (1): 1-26. 1984.
- GLENN, Evelyn Nakano. "From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor." *Signs* 18(1):1-43. 1992.
- GOLDBERG, David Theo. "Racial Comparisons, Relational Racism: Some Thoughts on Method" *Ethnic and Racial Studies* 32(7):1271-1282. 2009.
- GORDON, Avery. *Ghostly Matters: Haunting and the Sociological Imagination*. Minneapolis: University of Minnesota Press. 2008.
- HARAWAY, Donna. *Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene*. Durham: Duke University Press. 2016.
- HAYLES. "Unfinished Work: From Cyborg to Cognisphere" *Theory, Culture and Society* 23(7-8):156-66. 2006.
- HERBERT, Ulrich. KARIN, Hunn. "Guest Workers and Policy on Guest Workers in the Federal Republic From Beginning of Recruitment in 1955 until in 1973" in Schissler, Hanna ed. *The Miracle Years: A Cultural History of West Germany 1949-1968*. Princeton: Princeton University Press, 187-219. 2000.
- HICKS, Marie. *Programmed Inequality: How Britain Discarded Women Technologists and Lost Its Edge in Computing*. Boston: MIT Press. 2016
- IRANI, Lilly. *Chasing Innovation*. Princeton: Princeton University Press.
- _____. 2015. "Justice for 'Data Janitors'" *Public Books*. 2019. <http://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/>
- JACKSON, Shona.. *Creole Indigeneity: Between Myth and Nation in the Caribbean*. Minneapolis: University of Minnesota Press. 2012.
- KHAN, Aisha. *Callaloo Nation: Metaphors of Race and Religious Identity among South Asians in Trinidad*. Durham: Duke University Press. 2004.
- KNUTH, Donald. *The Art of Computer Programming, Vol. 1: Fundamental Algorithms*. Reading, MA: Addison-Wesley. 1997.
- LEHR, David. OHM, Paul. "Playing with the Data: What Legal Scholars Should Learn about Machine Learning" *University of California, Davis Law Review* 51: 653-717. 2017.
- LOWE, Lisa. *The Intimacies of Four Continents*. Durham: Duke University Press. 2015.
- MAZZOTTI, Massimo. "Algorithmic Life" *Los Angeles Review of Books*. January 22, 2017. <https://lareviewofbooks.org/article/algorithmic-life>
- MALAMED, Jodi. "The Spirit of Neoliberalism: From Racial Liberalism to Neoliberal Multiculturalism" *Social Text* 89, 24(4):1-24. 2006.
- MINTZ, Sidney. *Sweetness and Power: the Place of Sugar in Modern History*. New York: Viking. 1985.
- MORRIS, David. *The Emergence of An Industrial Labor Force in India: A Study of the Bombay Cotton Mills, 1854-1947*. Berkeley: University of California Press. 1995.
- MAGER, Astrid. "Algorithmic Ideology" *Information, Communication & Society*. 15(5):769-787. 2012.
- MUNSHI, Sherally. "Immigration, Imperialism, and the Legacies of Indian Exclusion." *Yale Journal of Law and the Humanities*. 2(1):51-104. 2016.
- NELSON, Alondra. *The Social Life of DNA: Race, Reparations, and the Reconciliation After the Genome*. New York: Beacon Press. 2016.
- NOBLE, Safiya Umoja. *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. New York: New York University Press. 2018.
- ONG, Aihwa. *Spirit of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*. Albany: State University of New York Press. 2010.
- PALUMBO-LIU, David. *Asian/American: Historical Crossing of a Racial Frontier*. Palo Alto: Stanford University Press. 1999.
- POSTONE, Moishe. "Anti-Semitism and National Socialism" in Anson Rabinbach and Jack Zipes, eds. *Germans and Jews Since the Holocaust*. New York: Holms and Meier: 302-314. 1986.
- PRAKASH, Gyan. *Bonded Histories: Genealogies of Labor Servitude in Colonial India*. New York: Cambridge University Press. 1990.
- RAY, Rashawn. BROWN, Melissa. FRAISAT, Neil. SUMMERS, Edward. "Ferguson and the Death of Michael Brown on Twitter: #BlackLivesMatter, #TCOT, and the Evolution of Collective Identities" *Ethnic and Racial Studies* 40(11):1797-1813. 2017.
- ROBERTS, Sarah T. "Digital Refuse: Canadian Garbage, Commercial Content Moderation and the Global Circulation of Social Media's Waste" *Wi: Journal of Mobile Media*. 10(1):1-18. 2016.
- REDDOCK, Rhoda. "Indian Women and Indentureship in Trinidad and Tobago 1845-1917: Freedom Denied"

- Caribbean Quarterly* 54(4):41-68. 2008.
- ROSA, Jonathan. BONILLA, Yarimar. Deprovincializing Trump, Decolonizing Diversity, and Unsettling Anthropology. *American Ethnologist*, 44: 201–208. 2017.
- SALZINGER, Leslie. *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories*. Berkeley: University of California Press. 2003.
- SASSEN, Saskia. *Guests and Aliens*. New York: The New Press. 2000.
- SCANELL, R. Joshua. “This is Not Minority Report: Predictive Policing and Population Racism” in Ruha Benjamin, ed. *Captivating Technology*. Durham: Duke University Press. 2019.
- SEAVER, Nick. “Algorithms as Culture: Some Tactics for the Ethnography of Algorithmic Systems” *Big Data and Society* 4(2) n.p. 2017.
- SILVERSTEIN, Paul A. “Immigrant Racialization and the New Savage Slot: Race, Migration, and Immigration in the New Europe.” *Annual Review of Anthropology* 34: 363–384. 2005.
- SMITH, George Murray. “Cas’alty Corner” *The Cornhill Magazine*. 6(36): 582-591. London: Smith, Elder & Co. <http://onlinebooks.library.upenn.edu/webbin/serial?id=cornhill>. 1886.
- SOLON, Olivia. “To Censor or Sanction Extreme Content? Either Way, Facebook Can’t Win” *The Guardian* May 23, 2017. <https://www.theguardian.com/news/2017/may/22/facebook-moderator-guidelines-extreme-content-analysis>
- STOLER, Ann Laura. *Duress: Imperial Durabilities in Our Times*. Durham: Duke University Press. 2018.
- SUCHMAN, Lucy. “Making Work Visible” *Communications of the ACM*, 38(9):56-63. 1995.
- TINKER, Hugh. *A New System of Slavery: The Export of Indian Labour Overseas 1830-1920*. Oxford: Oxford University Press. 1974.
- TSING, Anna. “Supply Chains and the Human Condition” *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture and Society*. 21(2):148-76. 2009.
- TUFECKI, Zeynep. “YouTube, the Great Radicalizer” *The New York Times*. 2018 <https://www.nytimes.com/2018/03/10/opinion/sunday/youtube-politics-radical.html>
- SUNDAR RAJAN, Kaushik.. *Biocapital: The Constitution of Postgenomic Life*. Durham: Duke University Press. 2006.
- TERRANOVA, Tiziana. *Network Culture: Politics for the Information Age*. Boston: MIT Press. 2004.
- UPADHYA, Carol. *Reengineering India: Work, Capital, and Class in an Offshore Economy*. Oxford: Oxford University Press. 2016.
- WEHELIVE, Alexander. *Habeas Viscus: Racializing Assemblages, Biopolitics, and Black Feminist Theories of the Human*. Durham: Duke University Press. 2014.
- WILLIAMS, Brackette. A Class Act: Anthropology and the Race to Nation Across Ethnic Terrain.” *Annual Review of Anthropology* 18: 401– 444. 1989.
- WONG, Julia Carrie. “Facebook Worker Living in Garage to Zuckerberg: Challenges are Right Outside Your Door” *The Guardian*. July 24, 2017. <https://www.theguardian.com/technology/2017/jul/24/facebook-cafeteria-workers-wages-zuckerberg-challenges>
- WYNTER, Sylvia. “Unsettling the Coloniality of Being/Power/Truth/Freedom: Towards the Human, After Man, Its Overrepresentation—An Argument” *CR: The New Centennial Review*. 3(3):257-337. 2003
- ZONG, Jie. BATALOVA, Jeanne. “Indian Immigrants in the United States” *Migration Immigration Source*. 2017. <http://www.migrationpolicy.org/article/indian-immigrants-united-states>. n.p.