

Arquivo Lucy Parsons
Repositório de literatura sindicalista revolucionária



Guia Básico de Organização no Local de Trabalho

IWW UK

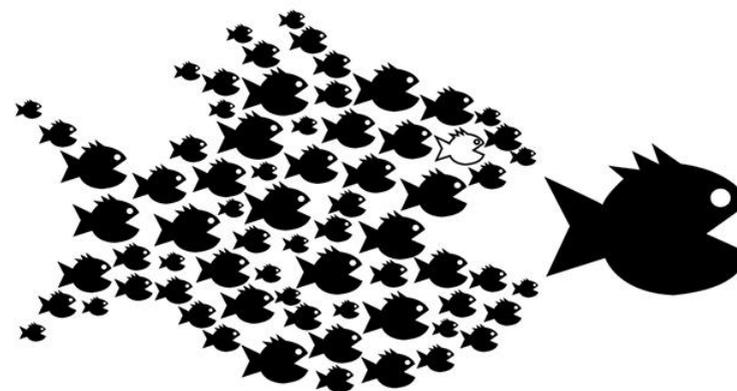
IWW UK

Guia Básico de Organização no Local de Trabalho
2020

Arquivo Lucy Parsons. Original disponível em [<https://iww.org.uk/resource/mapping-the-basics/>], acesso em 19/03/2025.

Em 2020, a IWW UK publicou um ótimo guia para ajudar organizadores iniciantes a construir a luta em seu local de trabalho. É dividido em quatro partes. O Arquivo Lucy Parsons fez a tradução e disponibiliza na íntegra para a apreciação e utilização.

biblioteca.arquivolucyparsons.org



2020

Conteúdo

1. Mapeando	5
Reunir informações de contato.	7
Mapeamento do local de trabalho.	8
Mapeamento econômico.	9
Mapeamento social.	11
Identifique os líderes sociais.	12
Seu trabalho, seu sindicato!	13
2. Conversas individuais	14
Por que as conversas individuais são a melhor maneira de falar com os trabalhadores?	16
Com quem você deve ter conversas individuais?	17
Quando e onde você deve ter conversas individuais?	18
O que você deve dizer?	19

Lembre-se de fazer logoff!

Não dependa das mídias sociais para se organizar; suas comunicações acabam dependendo de algoritmos e talvez você não saiba quem viu qual mensagem. Crie listas telefônicas, listas de e-mail, bata nas portas (talvez não em uma pandemia). Experimente o Wobchat da IWW ou o Fórum Interwob. Em última análise, nada melhor do que falar com as pessoas diretamente, cara a cara!

3. Construindo um grupo organizador do local de trabalho	21
Formando um grupo	23
Sua primeira campanha.	25
4. Dicas Bônus	27
Primeiro, NÃO FAÇA MAL!	29
Mantenha um DIÁRIO!	30
Faça com que as pessoas sejam ativas.	31
Acompanhe os colegas de trabalho de onde eles estão.	32
Existe o “reconhecimento” e existe o RECONHECIMENTO!	33
Uma injustiça para um é uma injustiça para todos.	34
Esteja preparado para contratemplos.	35
Seja positivo!	36
Organize a classe trabalhadora, não a esquerda.	37
Pare com as brigas ideológicas!	38
Seja específico.	39

Desenvolva e respeite o processo coletivo.	40
Os protestos são ruins.	41
Lembre-se de fazer logoff!	42

Os protestos são ruins.

Na pior das hipóteses, são atos deprimentes e desmotivadores de mendicância em massa. Na melhor das hipóteses, eles tendem a pregar para os convertidos e raramente envolvem um público diferente. Não caia na armadilha de “pular de protesto em protesto” sem fim. Há muitas ações diretas possíveis que você pode fazer em vez disso!

Desenvolva e respeite o processo coletivo.

Resolvam as divergências juntos, mesmo que isso leve tempo e reflexão. Planeje as coisas coletivamente. As equipes de organização são fortes quando têm uma grande variedade de conhecimentos, experiências e perspectivas. Da mesma forma, não tenha medo de discordar, mas tente não ser um idiota em relação a isso!

1. Mapeando

Aprenda sobre o local de trabalho, converse com colegas e forme uma equipe de organização para aumentar o poder dos trabalhadores. Este é o primeiro de uma minissérie de artigos em que tentamos desmistificar a organização no local de trabalho, apresentando uma abordagem clara e metódica. Ela começa com o mapeamento do local de trabalho! Então, o que é isso?

Conhecimento é poder! O mapeamento do local de trabalho é um processo para conhecer e visualizar o local de trabalho. Ele ajuda você a entender a geografia, as redes sociais e o próprio processo de trabalho. Esse conhecimento será inestimável, pois informará qualquer estratégia para uma campanha no local de trabalho.

Mapear significa várias coisas diferentes:

Seja específico.

Trabalhe com metas claras e atingíveis, com pontos de referência e caminhos para o sucesso. Objetivos vagos como “aumentar a conscientização” são bastante imensuráveis. Organize-se em torno de coisas que melhorem a vida das pessoas. Além disso, quando você tem objetivos claros, é mais fácil saber o que já alcançou e o que não alcançou; faça um balanço e aproveite a vitória quando ela chegar!

Pare com as brigas ideológicas!

Da mesma forma, não se envolva em disputas políticas, ideológicas ou históricas. Demonstre sua metodologia por meio de sua atividade. Esse é um ponto geral para todos os organizadores e ativistas; o que Lênin ou Kropotkin disse sobre isso ou aquilo não significa nada se não houver organização em andamento!

Reunir informações de contato.

Colete as informações de contato do maior número possível de colegas de trabalho. Pode haver uma página da Web com uma longa lista de endereços de e-mail e números de telefone dos colegas. Se não houver, em vez de perguntar a cada um dos funcionários, tente ser criativo. Talvez você possa distribuir uma petição sobre uma causa local e pedir a seus colegas que a assinem? Além disso, é uma boa ideia obter cópias dos contratos dos diferentes funcionários e das políticas e procedimentos da empresa. Lembre-se de ser discreto!

Mapeamento do local de trabalho.

Faça um levantamento do espaço físico do local de trabalho. Desenhe-o em uma folha grande de papel, começando pelo seu próprio escritório ou área do edifício. Marque as entradas, as saídas de incêndio e as janelas (muito importante, um informante pode espionar de uma janela aberta!) Inclua detalhes como mesas, passarelas, cubículos, máquinas, esteiras transportadoras.

Onde fica o escritório do chefe e a cantina? Onde estão os vestiários, depósitos, armários de limpeza, escadas? Onde são feitas as entregas?

Agora é hora de adicionar movimento! Marque o fluxo de movimento, a rota que os funcionários normalmente fazem. Você pode desenhá-los em cores diferentes para grupos diferentes de funcionários; entre quais salas o seu supervisor circula? Existem áreas específicas que ficam lotadas ou com gargalos, como uma “junção” entre dois corredores principais? As pessoas costumam se reunir na escadaria principal? Existem locais específicos onde determinados funcionários se reúnem? Faça perguntas táticas ao mapear seu local de trabalho; seria seguro ter uma conversa confidencial na área de fumantes?

Organize a classe trabalhadora, não a esquerda.

Quando estiver elaborando seu mapa social, você pode observar se alguém tem política de esquerda, mas não há muito a ganhar com isso. Certamente, não recrute um trabalhador para a equipe de organização do local de trabalho ou para a IWW apenas com base em sua identidade esquerdista. A pessoa “apolítica” ou de mentalidade conservadora que você menos espera pode acabar se tornando um excelente organizador, enquanto a pessoa que fala muito bem pode ser totalmente inútil!

Seja positivo!

Tenha senso de humor! Tente fazer com que a organização seja uma alternativa agradável ao trabalho em si. Todos os trabalhadores sabem muito sobre como a situação é ruim, mas não adianta ficar remoendo isso. Tente ser positivo; sua visão, humor e convicção podem convencer os trabalhadores de que todos vocês podem vencer.

Mapeamento econômico.

Aprenda sobre o processo de produção em si, as coisas que precisam ser feitas para que um produto seja fabricado ou um serviço seja prestado. Em outras palavras, o trabalho já está organizado, por e para os chefes! Você precisa aprender como.

Embora muitos de nós não trabalhem mais em ambientes tradicionais de fábrica, pode ser útil pensar em seu próprio trabalho de forma semelhante, como um exercício de reflexão para colocar seu cérebro no caminho certo. Quais tarefas específicas precisam ser realizadas e como a força de trabalho geral é dividida para realizá-las? Existem diferentes “departamentos” e o que eles fazem? Quais tarefas exigem a concentração de muitos trabalhadores? Quais são as matérias-primas, onde elas são entregues e quem as entrega? Pense de forma criativa e estratégica; o que aconteceria se este ou aquele grupo de trabalhadores parasse de trabalhar de repente? Se os carregadores diminuíssem a velocidade nos portões de entrega, quem seria afetado?

Você perceberá rapidamente que o processo de produção vai muito além do seu próprio local de trabalho. É por isso que os sindicatos industriais e o método IWW são tão importantes! Com quais outros trabalhadores e locais de trabalho você acha que deveria se associar? Se você for um faxineiro, dê uma olhada nas marcas na lateral dos produtos que o seu supervisor encomenda em massa. De onde eles vêm, a fábrica de produtos químicos tem um sindicato no local de

trabalho? Você poderia entrar em contato e estabelecer um relacionamento com eles. Se você trabalha em um bar, há alguma cervejaria local que o abastece? Qual empresa entrega os barris toda semana? Você deve pedir informações à sua filial da IWW; um colega de trabalho pode “conhecer alguém”, ou você pode até mesmo convencer um wobblie a esquentar esse local de trabalho!

Esteja preparado para contratempos.

Nem sempre tudo sairá como planejado, mas tudo bem. Seja paciente; funcionários, chefes e oportunidades vêm e vão. Algo inesperado pode fazer a balança pender a seu favor. Lembre-se de continuar se vacinando para que os contratempos sejam menos prejudiciais.

Uma injustiça para um é uma injustiça para todos.

O objetivo é mudar o equilíbrio de poder do chefe para os trabalhadores. Ajudar alguém em um caso individual, como um caso disciplinar, é importante, mas não mudará as condições gerais. O chefe precisa saber que um problema individual está relacionado a todos e que todos vocês causarão problemas até que ele seja resolvido.

Mapeamento social.

Essa é uma parte vital do mapeamento; aprenda sobre as pessoas com quem você trabalha. Quem é amigo de quem, quem é parente do chefe, quem é simpático a um sindicato, quem pode ser um delator? Existem grupos sociais? Quais são os idiomas comuns e quem os fala?

Haverá muito cruzamento com o mapeamento econômico; os trabalhadores mais próximos provavelmente formarão seus próprios grupos de amigos. Os faxineiros provavelmente serão todos amigos, e alguns deles serão amigos dos motoristas de empilhadeira. Os motoristas de empilhadeira percorrem todo o local de trabalho, e este motorista é amigo de tal pessoa, aquele motorista odeia absolutamente aquele gerente etc.

Essas informações o ajudarão a decidir com quem falar primeiro quando começar a formar sua equipe de organização. Também revelará quem você deve evitar!

Identifique os líderes sociais.

Descubra quem é respeitado e influente. Quem é a pessoa a quem todos recorrem quando têm um problema? Alguém tem um histórico de enfrentar o chefe? Há alguns funcionários que são muito populares e se dão bem com muitos colegas?

Entretanto, o fato de um trabalhador ser ou não influente vai além de sua sociabilidade. Isso pode estar intimamente relacionado à sua função no processo de produção. Como sugerido acima, os motoristas de empilhadeira andam por toda parte e provavelmente conhecem muitas pessoas em vários círculos diferentes. Eles podem ser capazes de passar informações entre trabalhadores que, de outra forma, nunca teriam a chance de conversar entre si. Um funcionário popular em uma função como essa seria uma pessoa incrivelmente poderosa para se ter a bordo! Lembre-se, se você não conseguir a adesão dos líderes sociais, o chefe o fará!

Existe o “reconhecimento” e existe o **RECONHECIMENTO!**

O fato de ser a unidade oficial de negociação com “reconhecimento formal” não significa literalmente nada se os trabalhadores não puderem aplicá-lo. No entanto, se você estiver negociando problemas em troca de melhores condições e tiver feito seu chefe suar, você está sendo reconhecido!

Acompanhe os colegas de trabalho de onde eles estão.

Ouçá os funcionários e veja de onde eles estão vindo. Não presuma que conhece suas opiniões e não presuma que conhece os motivos delas. Tente não descartar totalmente as pessoas se elas forem ruins em alguma coisa; é provável que elas possam ser mudadas...

Entretanto, você não precisa tolerar fanatismo ou outros comportamentos abusivos. Se um colega estiver sendo desrespeitoso, você pode perguntar se um colega que se dá bem com ele pode conversar com ele sobre o assunto. Caso contrário, realmente não vale a pena se estressar, siga em frente e concentre-se em funcionários melhores.

Seu trabalho, seu sindicato!

O mapeamento é um processo em evolução. À medida que a sua equipe de organização aumenta, o seu mapa e a sua compreensão do local de trabalho se tornarão mais matizados. Mas essas noções básicas são mais do que suficientes para você começar!

2. Conversas individuais

Faça com que as pessoas sejam ativas.

Os funcionários se desenvolvem e ganham confiança por meio de atividades. Alguém está interessado? Tenha uma pequena tarefa pronta que ela possa realizar (consulte nossos artigos anteriores sobre mapeamento e reuniões individuais para obter ideias). Comece com tarefas pequenas e fáceis e aumente a escala.

Mantenha um DIÁRIO!

Seja consistente, seja pontual e faça exatamente o que você diz que fará. Não se sobrecarregue com muito trabalho e não faça promessas que não possa cumprir. É melhor trabalhar um pouco mais devagar do que se apressar e deixar as coisas inacabadas.

A formação de relacionamentos com os colegas de trabalho é a espinha dorsal da organização. Este próximo artigo de nossa minissérie sobre organização no local de trabalho trata de conversas individuais. Ouvir seus colegas de trabalho, aprender sobre os problemas e orientá-los a agir!

Por que as conversas individuais são a melhor maneira de falar com os trabalhadores?

1) Todos têm suas próprias ideias e seus próprios problemas específicos. Você só descobrirá isso se perguntar diretamente a eles. Se você só discutir esses assuntos em um ambiente de grupo, algumas pessoas dominarão e outras não serão ouvidas.

2) As conversas individuais são seguras. Você tem controle sobre a conversa e pode fornecer informações confidenciais a seu critério. É melhor descobrir que alguém é primo do chefe em uma conversa individual do que em uma reunião de organização em massa mais tarde!

3) Se você começar com uma reunião em massa ou um panfleto, alertará o chefe imediatamente. Ele começará a atividade de acabar com o sindicato antes que você tenha tido a chance de estabelecer as bases. A abordagem individual significa que as coisas progredirão em seu ritmo.

Primeiro, NÃO FAÇA MAL!

Esse é o Juramento de Hipócrates para os organizadores. Você está lidando com o seu próprio sustento e o de seus colegas. Seja paciente e não corra riscos desnecessários.

O último artigo de nossa minissérie sobre os princípios básicos da organização no local de trabalho. Abaixo está uma lista de dicas e sugestões adicionais de organizadores experientes. Elas devem complementar muito bem o método de organização que você aprendeu nos artigos anteriores.

Com quem você deve ter conversas individuais?

Isso pode ser diferente em cada contexto, mas você pode começar com os trabalhadores influentes e/ou aqueles que você acha que estão mais interessados. Se você começou a mapear seu local de trabalho e tem uma noção das principais redes sociais, as informações que você reuniu até agora devem ajudar muito na hora de decidir com quem conversar.

No entanto, talvez seja muito mais fácil começar com colegas com os quais você se dá bem. Isso certamente é melhor se você estiver um pouco nervoso com a perspectiva de conversar com outros colegas, pois isso ajudará a aumentar sua confiança e lhe dará prática.

Quando e onde você deve ter conversas individuais?

Recomendamos que você tente ter um encontro predeterminado após o trabalho ou aproveite ao máximo uma oportunidade inesperada que tenha fora do horário de trabalho. Por exemplo, talvez seu filho vá ao treino de futebol uma vez por semana e você às vezes encontra um colega com o filho lá? Talvez você possa bater um papo de dez minutos no estacionamento enquanto esperam as crianças terminarem.

No entanto, também é muito comum que essas conversas individuais ocorram no trabalho, em pequenas partes ao longo de algumas semanas. No fim das contas, tudo se resume ao que é mais fácil e conveniente para vocês dois. No entanto, se você tiver essas conversas no trabalho, **SEJA DISCRETO!** Você não quer que ninguém o ouça. Se você estiver “mapeando” o local de trabalho, seu mapa revelará alguns pontos úteis para ter conversas, bem como alguns pontos ruins (não perto de janelas abertas ou em escadas!)

4. Dicas Bônus

nos arriscada. Aqui estão algumas táticas de ação direta que você pode usar. Lembre-se de que você pode fazer muito mais do que uma greve!

Espere por um ataque ao sindicato. Seu empregador tentará impedi-lo de se organizar e fazer campanha, legal ou ilegalmente. Isso pode ocorrer de várias formas: desde a contratação de um consultor “independente” para deixar as questões em segundo plano; fazer com que os trabalhadores e supervisores se organizem contra você; realizar reuniões com “público cativo”; pressionar os trabalhadores individualmente com histórias tristes para convencê-los a não agir; e, às vezes, demiti-lo ilegalmente. Sua equipe de organização no local de trabalho precisa ler e estar ciente das várias táticas que um chefe usará e “inocular” seus colegas para que elas sejam menos eficazes. O Union-Busting Playbook é um recurso fantástico que os organizadores devem conhecer bem.

Se você conseguiu contornar o ataque ao sindicato e sua campanha foi bem-sucedida, conte aos colegas sobre isso! Essas pequenas vitórias não apenas facilitam nossa vida profissional, mas também nos dão confiança e mostram que não somos impotentes! Você pode informar os trabalhadores sobre as vitórias de forma sutil, para não induzir o chefe a retaliar contra você. Embora, é claro, seja vital continuar a inocular os trabalhadores de que o chefe pode começar a destruir o sindicato a qualquer momento. Não vale a pena dizer ao chefe que “somos um sindicato” até que você não consiga mais nada sem precisar fazer isso.

Nesta minissérie, você aprendeu a mapear o seu local de trabalho, conversar com os colegas sobre os problemas e formar uma equipe para lutar! Agora você tem as ferramentas básicas para construir o poder da classe trabalhadora!

Comece a se organizar, colega de trabalho!

O que você deve dizer?

É aqui que entra o Agitar, Educar, Imunizar, Organizar e Unir! NÃO se trata de fazer encher linguiça sobre a “justiça histórica da causa trabalhista” ou de converter alguém a uma ideologia política específica. Muito pelo contrário; você quer saber exatamente onde seu colega de trabalho está. Você quer saber por que ele está com raiva e orientá-lo para a ideia positiva de que temos o poder de resolver qualquer problema coletivamente.

Uma habilidade vital a ser desenvolvida é a escuta ativa. Lembre-se da regra 80/20: 80% ouvir, 20% falar.

AGITAR: Descubra quais são as queixas e os problemas do funcionário. O que o deixa irritado? Faça outras perguntas: como esses problemas os afetam pessoalmente? Coletivize os problemas; “você não está sozinho, alguns de nós também estamos irritados com isso”. Eles podem mencionar um problema do qual você nunca ouviu falar antes. Pergunte se eles sabem de outros trabalhadores que estão sofrendo por causa disso.

EDUCAR: Pergunte ao seu colega como ele acha que as coisas poderiam ser diferentes. O que ele acha que precisa mudar? Sugira que sempre há soluções e que, se todos vocês se unirem, poderão tomar medidas coletivas para melhorar a situação. Você deve ler sobre as lutas que estão ocorrendo

em seu setor em todo o país e em todo o mundo. Dê a seus colegas de trabalho exemplos de vitórias.

IMUNIZAR: Todos os trabalhadores têm medo de se organizar. Seja realista e esteja ciente das dificuldades e dos riscos. Os chefes mentirão e tentarão muitas táticas para impedi-lo, até mesmo táticas ilegais. Mas se vocês se mantiverem unidos, se forem disciplinados e organizados, estarão mais seguros do que estariam sozinhos.

ORGANIZAR: Precisamos de pessoas que façam, dê a elas uma tarefa. Tenha uma lista de tarefas fáceis e sem riscos e peça que façam uma delas; “você é amigo do John, certo? Pode perguntar a ele sobre as recentes mudanças nos intervalos dos faxineiros?” Se eles fizerem isso, permanecerão!

E, finalmente, **UNIR:** Todos os trabalhadores são mais fortes e mais seguros em um sindicato. A IWW pode oferecer aconselhamento, educação, treinamento e recursos para ajudar os trabalhadores a agirem juntos. Este é um movimento de longo prazo e é assim que crescemos. Traga-os para dentro!

Esses são os princípios básicos absolutos para ter conversas individuais com os colegas de trabalho. No início, elas serão estranhas e você cometerá erros, mas não se preocupe, você ficará muito bom nelas com a prática! Boa sorte e comece a conversar!

Sua primeira campanha.

Dê uma olhada em sua lista de reclamações. Quais questões afetam quais trabalhadores? Talvez você decida que precisa de mais experiência e confiança antes de enfrentar um grande problema, portanto, pode praticar enfrentando primeiro um problema pequeno e simples. Por outro lado, pode haver um problema primordial que muitos trabalhadores têm e para o qual os membros da equipe de organização se reuniram em primeiro lugar.

Não há um plano perfeito de como fazer isso, mas você precisa de informações sobre o problema em si. O que é especificamente? Quem é o principal afetado por ele? Existem outros problemas que são causados ou agravados por ele?

Pense em PODER: quem tem a capacidade de resolver o problema? Há algum motivo para que eles não queiram que o problema seja alterado? Pense na alternativa, o que você gostaria que acontecesse em seu lugar.

O IWW defende uma estratégia de escalonamento. Comece com a tática mais simples, mais fácil e menos arriscada. Experimente uma carta coletiva assinada por todos os trabalhadores afetados, declarando claramente o problema e o que deve ser feito para resolvê-lo. Inclua uma data para quando você espera que o problema seja resolvido. Inclua uma data em que você espera uma solução.

Se isso não funcionar, você deve progredir com táticas que se aproximem do terreno da ação direta, começando pela me-

um dos funcionários da cozinha que parece bastante amigável. Tente encontrar um equilíbrio que mantenha todos envolvidos e valorizados, mas que não os deixe esgotados. Não há necessidade de pressa, siga seu próprio ritmo e seja sustentável. Mas nunca seja um lugar de conversa!

Continue a convidar trabalhadores confiáveis para o grupo. Você começará a reunir uma lista de queixas comuns e terá uma ideia de quais grupos e trabalhadores individuais estão irritados e querem fazer alguma coisa. Agora é hora de pensar em sua primeira campanha!

3. Construindo um grupo organizador do local de trabalho

A terceira parte de nossa minissérie sobre noções básicas de organização no local de trabalho. Até agora você aprendeu como mapear seu local de trabalho e como ter conversas individuais com seus colegas de trabalho. Agora você precisa formar um grupo capaz de lutar contra o chefe!

Formando um grupo

Com o seu mapa social e com as conversas que teve com os colegas de trabalho, você deve ser capaz de identificar os colegas que são confiáveis, influentes no local de trabalho e que querem fazer algo para resolver os problemas. Esses colegas serão a base da sua equipe de organização do local de trabalho.

A primeira etapa é reuni-los, fazer uma reunião para se apresentarem e planejar um conjunto de tarefas contínuas. Você deve tentar incluir esses trabalhadores no mapeamento que já iniciou e ajudá-los a ter suas próprias conversas individuais com outros colegas. Convide-os para a IWW para que todos vocês possam receber treinamento e apoio contínuo! Faça com que eles sejam informados para que vocês possam começar a agir como uma unidade!

Agora que você tem uma pequena equipe, deve ser capaz de se espalhar pelo local de trabalho. Faça uso de todas as suas habilidades, contatos, relacionamentos e influência! Converse com colegas de diferentes departamentos, zonas, idiomas e grupos sociais e aprenda sobre os principais problemas do local de trabalho.

Vocês devem se reunir regularmente para discutir o progresso e para apoiar e incentivar uns aos outros. Após cada reunião, todos devem ter uma tarefa para concluir naquela semana. Essas tarefas não precisam ser assustadoras; elas podem ser tão simples quanto conseguir o número de telefone de