Arquivo Lucy Parsons
Repositório de literatura sindicalista revolucionária

Marianne Garneau
A pirâmide invertida
2022

Publicado em 2022 no blog organizing.work e traduzido em 2024 pelo Arquivo Lucy Parsons.

biblioteca.arquivolucyparsons.org

A pirâmide invertida

Marianne Garneau

2022

Conteúdo

Lições aprendidas: contra o aventureirismo **8**

E se... **11**

Um organizador e um trabalhador descrevem uma campanha de ação direta que venceu nas reivindicações, mas logo deu errado por não ter construído uma base sólida. Imagem de Emé Bentancur.

Qualquer pessoa que tenha participado do Treinamento 101 para Organizadores da IWW estará familiarizada com a "pirâmide" de organização que foi compartilhada lá. Se você não a viu ou precisa relembrá-la, é bem simples; ela mostra um ponto estreito de ação direta construído sobre uma camada mais ampla de prática da democracia no local de trabalho (por exemplo, reuniões), que é construída sobre as relações no local de trabalho (construídas por meio de reuniões individuais), que se apoiam em uma base mais ampla de "compreensão do local de trabalho" (listas, mapeamento etc.).

Isso às vezes é contrastado com a pirâmide invertida, em que alguns trabalhadores altamente motivados tentam a ação direta antes (ou em vez) de construir uma base organizacional sólida. Há vários motivos pelos quais a pirâmide invertida é tentadora:

1. Para muitos trabalhadores, que provavelmente não têm confiança em sua capacidade de persuasão ou na capacidade de seus colegas de trabalho de ajudar na organização, uma ação direta concreta e bem-sucedida parece uma ótima prova de conceito – algo que eles podem apontar e dizer: "aqui, a ação coletiva funciona!"

2. A formação de um comitê de chão de fábrica envolve muito trabalho longo e, às vezes, entediante, enquanto a ação direta é rápida e empolgante – ela pode provocar as mudanças que, presumivelmente, são o motivo

pelo qual você realmente deseja organizar seu local de trabalho.

Um problema óbvio nessa tentativa é que a ação direta provavelmente fracassará se você não tiver uma organização para apoiá-la – afinal, é por isso que nos organizamos em primeiro lugar. Essa é uma objeção sólida. No entanto, há outro problema mais profundo: mesmo que você conquiste a demanda, sem o restante da pirâmide, não há muito que possa ser feito para alavancar sua ação em uma organização duradoura e, sem organização, seja o que você tenha conquistado, provavelmente será muito efêmero, dependendo mais da vontade do chefe do que sua atuação no local de trabalho.

Para ilustrar isso, gostaria de compartilhar um exemplo de uma campanha de organização que apoiei. Ele foi escrito com as próprias palavras dos trabalhadores.

Segue o texto:

Inadvertidamente, usei o modelo da pirâmide invertida quando era um organizador iniciante trabalhando em minha primeira campanha. Eu era relativamente novo na IWW e, embora tivesse participado de alguns treinamentos sobre como ter conversas sobre organização e lido alguns livros sobre organização sindical, ainda não tinha conseguido participar de um Treinamento de Organização 101.

A empresa em que eu trabalhava era uma empresa familiar, e os diferentes membros da família mantinham seus respectivos departamentos como empresas totalmente diferentes. Eles tinham empresas diferentes nas folhas de pagamento, embora operassem no mesmo terreno. Em vez de ver isso como o que era, uma tentativa de separar os funcionários, eu via meu "departamento" como a extensão total da minha área de trabalho. Então, olhei para os meus colegas de trabalho e co-

E se uma ação espontânea no trabalho for acontecer, quer você participe ou não? Às vezes, especialmente em uma empresa agitada, um grupo de trabalhadores pode decidir confrontar seu supervisor com reclamações, ou podem sair do trabalho juntos, diminuir o ritmo ou começar a cumprir as ordens irracionais do chefe de forma a causar uma interrupção. Se você ainda não desenvolveu a capacidade organizacional em seu trabalho para conduzir com responsabilidade uma ação no local de trabalho, provavelmente também não desenvolveu capacidade organizacional suficiente para impedir uma ação que tenha amplo apoio no chão de fábrica.

Em uma situação como essa, sua melhor opção pode ser participar da ação e oferecer seu apoio e orientação da melhor forma possível para maximizar as chances de sucesso da ação e, ao mesmo tempo, minimizar o risco para seus colegas de trabalho. Situações como essa podem se desenvolver rapidamente, e talvez você só tenha tempo suficiente para discernir quem você acha que são os líderes mais influentes da ação e fazer a eles algumas perguntas importantes: "O que devemos pedir ao chefe para mudar/fazer/parar de fazer? Quanto tempo devemos dar ao chefe para (fazer ou parar de fazer o que queremos)? Quem mais pode querer participar disso? Esse é o supervisor certo a quem recorrer? Ele tem o poder de fazer as mudanças que desejamos? Quem mais pode querer participar dessa discussão? E se o chefe demitir um ou todos nós? E se o chefe escolher um de nós como líder?"

mecei a conversar individualmente com aqueles que eu achava que seriam mais receptivos à ideia de organização. Embora eu tivesse uma ideia aproximada do cenário social em meu trabalho, não analisei muito as relações sociais e a liderança flexível antes de começar.

Permiti que a sazonalidade do trabalho, o fato de que ele fecha a cada inverno, obscurecesse meu julgamento e justificasse uma abordagem acelerada para a organização. Consegui reunir rapidamente um grupo de 3 dos 6 colegas de trabalho para fazer uma passeata contra o chefe sobre algumas questões importantes, incluindo pagamento e horários. Eu não sabia que o IWW ensinava uma metodologia específica para essa tática no OT101, mas tivemos sorte e as táticas que nosso chefe tentou não funcionaram, e por acaso seguimos grande parte da metodologia, como fazer exigências (relativamente) específicas e estabelecer um prazo. Durante a marcha contra o chefe, uma de minhas colegas de trabalho apresentou queixas que eu não conhecia, porque não havia passado tempo suficiente conversando com ela. Nenhuma dessas queixas acabou sendo resolvida.

Alguns dias depois de nossa marcha contra o chefe, conquistamos várias reivindicações importantes: Todos, exceto o gerente, receberam um aumento, e os trabalhadores assumiram o controle do cronograma e o administraram sem nenhuma contribuição do proprietário e nenhuma contribuição do gerente, exceto quanto ao seu próprio cronograma. Também reclamamos que as pessoas eram mandadas para casa mais cedo e perdiam horas de trabalho, e isso foi interrompido. Também queríamos o retorno do programa "dollar days" do verão anterior, que nos dava uma parte das vendas, e conseguimos.

Eu estava muito feliz. Falei com entusiasmo sobre nossos sucessos na próxima reunião do comitê organizador da filial local. Então começaram as perguntas. “Que perguntas específicas você fez aos seus colegas de trabalho durante as reuniões individuais? O que eles disseram?” Eu não havia me preocupado em manter um diário detalhado do trabalho e não podia dar respostas muito específicas, portanto, não pude trazer muito do que havia aprendido para o grupo. “Você fez X, Y e Z na marcha sobre o chefe como ensinamos?” Eu não sabia que tínhamos estabelecido práticas recomendadas para isso.

Quando terminamos a temporada, a campanha se desfez. Descobri que um dos participantes da marcha contra o chefe havia assediado sexualmente o outro durante todo o verão. O chefe aumentou a vigilância, o que teve um efeito assustador no local de trabalho. Ele disse a todos que estavam trabalhando por baixo dos panos que iria demitir por justa causa. Ele chamou as pessoas de lado e semeou a desconfiança no grupo. Ele me acusou de tentar criar um sindicato e me ameaçou.

Enquanto isso, percebendo o erro do meu comportamento, eu tentava reunir informações de contato e conversar individualmente com as pessoas dos outros “departamentos”. Infelizmente, o patrão já estava ligado e a colega de trabalho com quem eu estava tendo reuniões de comitê, que estava mais bem posicionada para falar com eles porque já havia trabalhado nesses departamentos, agora estava intimidada demais para tentar.

Acabei tendo que me mudar e não retornei na temporada seguinte. Um dos colegas de trabalho com quem eu organizava não pôde voltar devido a um problema de saúde de longa data que havia se agravado. Uma das outras voltou e manteve seu aumento, mas não estava mais interessada em organizar.

E se...

ganhos, e foi o que aconteceu. Lembre-se de que nunca estamos nos organizando sozinhos. Temos o dever de cuidar de nossos colegas de trabalho e de seguir a estratégia com maior probabilidade de produzir um comitê sustentável capaz de melhorar nossas condições de trabalho a longo prazo. Participar de uma ação direta é uma das experiências mais estimulantes da vida, mas não é por isso que fazemos isso. Fazemos isso para construir um poder duradouro no chão de fábrica. Apressar a ação antes de ter organizado uma base sólida não é a maneira de conseguir isso.

Eu não tinha feito nenhum outro contato no trabalho para manter a campanha em andamento, e ela morreu.

Olhando para trás, posso identificar os principais fatores que me fizeram optar por apressar a campanha.

Lições aprendidas: contra o aventureirismo

Eu queria realizar algo antes do final da temporada, porque não tinha certeza se queria voltar na temporada seguinte. É melhor se organizar em um emprego no qual você não se importará em ficar por alguns anos, para não se sentir tentado a apressar o processo. Lembre-se de que o objetivo da organização é transformar seu emprego em um que valha a pena ficar e se importar com ele. Se, mesmo assim, você não puder permanecer no emprego, esse não é um bom motivo para apressar o processo. É melhor concluir o mapeamento do local de trabalho e o mapeamento social, coletar informações sobre o processo de contratação e, em seguida, talvez encontrar alguém para substituí-lo como organizador internamente, seja um colega de trabalho ou um funcionário.

Eu estava ansioso para "provar" a mim mesmo para os membros que eu admirava na seção e achei que era necessário desviar do roteiro devido às particularidades do meu local de trabalho. Se você quiser impressionar as pessoas no IWW mais amplo, a criação de um comitê bem-sucedido e duradouro fará isso melhor do que qualquer outra coisa, mas as únicas pessoas com as quais você deve se preocupar em provar seu valor são seus colegas de trabalho. A organização do trabalho é arriscada e seus colegas de trabalho merecem um organizador que esteja comprometido em seguir as melhores práticas e usar métodos testados pelo tempo e que sabidamente funcionam. Quase todo organizador iniciante acha que sua empresa é única e quase toda empresa parece apresentar condições únicas que justificam o desvio do roteiro, mas sempre vemos os mesmos problemas surgirem quando isso é tentado.

Eu tinha uma visão muito aventureira da ação sindical. Eu achava que seria incrível fazer uma passeata contra o chefe, ou uma paralisação, sentar-se ou outra ação direta e obter