

“Excepcionalmente ruim”

Um tipo de pensamento desordenado que todo organizador encontrará

Matilda Dow

Cada local de trabalho é diferente, mas isso não significa que você não possa formar um sindicato nesse local. A companheira de trabalho Matilda explica que muitos de nós evitamos nos organizar em nossos locais de trabalho racionalizando que nosso local de trabalho é “excepcionalmente ruim” para nos organizarmos. Mas isso é produto do medo e da impotência. Quando reconhecemos isso e obtemos o apoio de outros organizadores, cada um de nós pode romper esta barreira, não importa onde trabalhemos.

Uma das coisas com que sempre me deparei ao procurar outros membros da IWW ou outros trabalhadores, amigos ou conhecidos para incentivar a organização no local de trabalho é uma espécie de “excepcionalismo” em relação ao seu próprio local de trabalho.

“Meu local de trabalho”, as pessoas costumam dizer, “é impossível de organizar”. As pessoas então apontam várias características do local de trabalho, como colegas conservadores, contratos temporários, alta rotatividade ou “falta de interesse” dos colegas como prova. A lógica é que essas características fazem com que esse local de trabalho seja fundamentalmente diferente de qualquer outro local de trabalho mais organizável em que haja potencial para uma campanha.

“Simplesmente não há esperança aqui!”

Mas é claro que qualquer pessoa em qualquer local de trabalho pode encontrar motivos pelos quais seu trabalho específico é “excepcionalmente ruim”. Às vezes, os motivos de pessoas diferentes podem se contradizer. Por exemplo, em uma conversa que tive com dois amigos em locais de trabalho diferentes, um deles disse:

“Não há esperança em meu lugar. A rotatividade é muito alta e ninguém quer permanecer na empresa por toda a carreira.”

No entanto, outro disse:

“Não há lugar para um sindicato em meu local de trabalho. Os funcionários estão lá há anos e aceitam o as coisas como são”.

Qual seria o ideal hipotético para esses trabalhadores se organizarem? Um local de trabalho com rotatividade, mas sem muita rotatividade? Bem, o fato é que não existe um local de trabalho ideal que não tenha algo que o torne “excepcionalmente ruim”, porque esse não é um argumento racional. É uma resposta ao medo e ao trauma. Esses trabalhadores estão identificando desafios únicos em seu local de trabalho, mas essa é uma informação paralisante, pois eles já acham que uma campanha sindical não é possível.

Isso me faz lembrar de meu próprio histórico de depressão. Quando eu estava deprimido, os amigos me davam conselhos e eu descobria que sistematicamente invocava motivos pelos quais o conselho não funcionaria, como uma espécie de desamparo aprendido que prejudica a mim mesmo.

Isso me faz lembrar de meu próprio histórico de depressão. Quando eu estava deprimido, os amigos me davam conselhos e eu descobria que sistematicamente invocava motivos pelos quais o conselho não funcionaria, como uma espécie de auto-sabotagem que, sem esperança, aprendi.

Uma técnica que usei na tentativa de superar isso é reformular as peculiaridades de um local de trabalho como fatores que também poderiam ajudar uma campanha. Recentemente, eu estava conversando com um técnico de emergência médica (EMT) que estava lamentando as condições de trabalho. Ele mencionou, quase palavra por palavra, as duas linhas de raciocínio acima. A avaliação desse trabalhador era de que a equipe em seu local de trabalho era formada por universitários novatos, ansiosos para seguir em frente e começar uma carreira, e que provavelmente só ficariam para ter experiência suficiente para entrar nos serviços de saúde privados, ou por paramédicos mais velhos e experientes que, fundamentalmente, não queriam se mexer.

Organizar-se nesse local de trabalho era “singularmente impossível”!

Minha resposta a isso foi tentar mostrar como esses dois grupos, de fato, se complementam e ambos podem ser bons organizadores. Os graduados em medicina podem ter contatos em cenas ativistas locais.

Eles podem estar interessados em criar uma carreira para si mesmos e têm um fogo e uma energia que os funcionários mais velhos podem precisar de mais esforço para acender. Por outro lado, os funcionários mais experientes têm um motivo muito bom para querer melhorar o local de trabalho e têm uma continuidade e um histórico que os tornam extremamente adequados para treinar novos membros. Além disso, eles se lembram de “antes disso ser uma merda”.

Essa forma de ressignificação é bastante semelhante às técnicas psicológicas para lidar com a depressão e outras formas de pensamento desordenado. Isso não é coincidência! O local de trabalho, por meio de suas estruturas e padrões, busca intencionalmente estimular a conformidade por meio de um sentimento de medo e uma ilusão de impotência. Ele é estruturado como uma hierarquia ditatorial em que o patrão tem um enorme controle sobre a sua vida e exerce esse controle por meio do seu supervisor direto. Você é sempre vigiado por um circuito fechado de televisão. Sua eficiência é monitorada por meio de metas de desempenho. Você é cronometrado por um relógio de ponto. Você está constantemente cercado pelo marketing e pela marca do local de trabalho. Você deve usar um uniforme.

Tudo isso gera uma sensação de que a empresa tem poder e você não. Outros locais de trabalho são mais distantes, e essa forma de propaganda psicológica não é tão registrada quando você não passa grande parte de sua vida sob o comando de alguém nesse local. Portanto, quando outro local de trabalho se organiza, pode ser muito fácil desconsiderar isso como uma situação em que eles obviamente tiveram muito mais facilidade do que você. Eles não tiveram de lidar com os mesmos desafios específicos que você teria de enfrentar se tentasse fundar um sindicato. Essa distância emocional mistifica outros locais de trabalho e cria a impressão de que as campanhas sindicais ou os organizadores são “especiais”. Não é algo que qualquer um possa fazer. Ou então, é algo que só pode ser feito em um local de trabalho “fácil” ou em uma circunstância perfeita, mitificada.

Para superar esse terror, temos de comparar a realidade material do local de trabalho com nossas ideias sobre ele e confrontar a maneira como ele nos treinou para percebê-lo de forma diferente. Talvez isso possa ser feito por meio de conversas com um amigo externo, conforme mencionado acima, ou de uma discussão com outro funcionário no local de trabalho. Talvez isso possa ser feito por conta própria. Essa reformulação não significa necessariamente transformar os aspectos negativos em positivos, mas sim pensar em como as características específicas de um local de trabalho mudam a forma como você pode operar. Quais métodos serão eficazes e quais podem não ser. Não existe um método único para uma campanha sindical.

De qualquer forma, porém, todo local de trabalho terá seus desafios. Esses desafios serão diferentes dos de outros locais de trabalho. Isso não é algo que deva ser temido; apenas o obriga a ser criativo.

Exemplos

Abaixo está uma lista de alguns motivos clichês pelos quais os locais de trabalho são “excepcionalmente ruins”. Eles não representam nenhum local de trabalho específico, mas servem como exemplos de como as táticas de organização podem mudar dependendo das condições materiais do local.

“Meus colegas de trabalho são conservadores e não vão querer se organizar.”

Muitas vezes, mesmo as pessoas que se identificam como conservadoras politicamente podem e ainda assim estarão interessadas em se organizar – desde que você não use muitos chavões anarquistas! Organizar-se com essas pessoas pode incentivá-lo a formar relacionamentos próximos para desafiar lentamente os preconceitos delas, em vez de rejeitá-las completamente devido a eles. Quando a campanha for lançada, você poderá melhorar significativamente a opinião das pessoas sobre a ação coletiva. O Daily Mail¹ não vai aparecer para debater com você, portanto, se você tiver várias pessoas a seu lado, poderá superar o falatório. Consulte a Leitura sugerida no final para ver alguns bons artigos sobre como fazer isso, escritos pelo companheiro de trabalho Colt Thundercat, dos EUA.

“Meu local de trabalho tem uma rotatividade muito alta. As pessoas não ficam tempo suficiente para se organizarem.”

¹ N.t. Daily Mail é um dos jornais mais populares do Reino Unido e bastante conservador.

Muitas vezes, a alta rotatividade pode ser resultado de um sentimento de impotência, de uma força de trabalho predominantemente jovem ou de um local de trabalho que simplesmente mastiga as pessoas e as cospe fora. Se você quiser evitar contratempos em uma campanha de organização, insista com os organizadores e outros trabalhadores para que se firmem no local de trabalho. Alta rotatividade significa perda de continuidade e história no local de trabalho, portanto, os trabalhadores que permaneceram no mesmo local por algum tempo (ou, no caso de locais de trabalho temporários, como empregos em festivais, trabalharam para a empresa várias vezes) têm uma grande vantagem para se organizar: São eles que podem treinar outros trabalhadores e contar a eles como as coisas costumavam ser melhores. A alta rotatividade também facilita as táticas sujas. Se você está sempre no fio da navalha, bem, qualquer ação é tão perigosa quanto qualquer outra, portanto, é melhor não dar murros em ponta de faca.

“Meu local de trabalho tem muitos trabalhadores imigrantes. Há barreiras linguísticas e o patrão pode tirar os vistos.”

Os trabalhadores são feitos de barro, não de vidro, e presumir que os trabalhadores imigrantes não se organizarão porque podem ter o visto cancelado é uma falácia. Várias vezes, vimos que pessoas vulneráveis como essas são geralmente as mais dispostas a se organizar, pois seu visto pode ser retirado por qualquer motivo. Um exemplo disso é a Pan-African Workers Association no setor de cuidados, que organiza trabalhadores imigrantes africanos. Eles costumam usar um bom representante sindical quando necessário nesses casos, pois alguém com bom conhecimento da lei pode ajudar a identificar casos de escravidão moderna e discriminação que podem ser usados para ameaçar o chefe. Os trabalhadores imigrantes são vulneráveis à exploração e sempre devem ser contatados no início de uma campanha de organização para garantir que suas queixas sejam ouvidas.

É importante superar as barreiras linguísticas quando elas ocorrem, porque elas impedem que o sindicato se torne democrático. Se não houver trabalhadores bilíngues em um local de trabalho que possam se comunicar entre diferentes quadros de trabalhadores, talvez você tenha que aprender ou entrar em contato com o sindicato mais amplo para tentar “salgar” o local de trabalho com um membro que fale os dois idiomas. Uma vantagem disso é que você pode descobrir que tem um “idioma secreto”. Se os gerentes não falam o mesmo idioma que muitos funcionários, você pode se organizar à vista de todos sem que eles saibam!

“Estamos trabalhando em um local separado dos meus colegas de trabalho. É difícil até mesmo conhecê-los.”

Tem certeza de que eles já não estão se encontrando? Trabalhadores distantes, como mensageiros, caminhoneiros e professores remotos de inglês para estrangeiros, muitas vezes estabelecem formas de comunicação auto-organizadas e não aprovadas pela empresa, fora do controle do patrão, como uma necessidade prática do trabalho. Essa pode ser uma boa maneira de entrar em contato fora do local de trabalho. Você também pode investigar para encontrar os detalhes de contato das pessoas ou ter a chance de conversar em particular. Se nunca as encontrar, fique atento a fóruns, salas de bate-papo ou listas de discussão on-line onde os trabalhadores possam conversar. Você pode até pensar em criar a sua própria: Um grupo no Facebook ou subreddit “Deliveroo Drivers Edinburgh” pode atrair alguns dos seus colegas e lhe dar a chance de conversar com eles em particular.

“Meus colegas de trabalho não gostam de mim.”

Fazer com que seus colegas de trabalho gostem de você pode ser difícil, especialmente se você for marginalizado. Algumas dicas são: chegue na hora certa e ajude quando precisarem, faça perguntas proativamente e conheça-os, ouça seus problemas. Você sabe, amizade. Tente fazer pelo menos UM amigo no local de trabalho e faça com que ele participe da campanha de organização – quando houver dois de vocês, vocês podem coordenar o trabalho de conhecer as pessoas, uma de cada vez, até que tenham construído uma estrutura social forte no local de trabalho e feito amigos. Ter um aliado é uma das melhores coisas que você pode fazer.

“Sou dependente do meu patrão”, por exemplo, como estagiário, estudante ou empregado por parentes.

Certifique-se de ter um representante sindical de plantão ou, de preferência, um no local de trabalho para protegê-lo de retaliações. “Investigue” coletando grandes quantidades de evidências de saúde, segurança e discriminação no local de trabalho. Se você for demitido, poderá usar isso como uma ameaça para manter seu emprego, especialmente em um local de trabalho precário ou de alta rotatividade. Os trabalhadores vulneráveis geralmente resistem com mais força. Se você for um trabalhador africano no Reino Unido, entre em contato com a Pan African Workers Association para obter ajuda e orientação, bem como com a IWW.

“Meus turnos são muito longos e não me resta muita energia, ou estou trabalhando em vários empregos, sou deficiente.”

Tente fazer o máximo de trabalho sindical que puder “no horário de trabalho” em vez de em casa. Certifique-se de fazer isso em particular, é claro, e não deixe que seu patrão pegue nenhum de seus anotações, mas se você puder usar o seu tempo ocioso para alguma coisa, é melhor fazê-lo. Seja inteligente sobre como usar sua energia. Cuide de si mesmo em primeiro lugar e, aos poucos, faça progressos na organização. Lembre-se de que nenhuma pessoa deve ser o único responsável por um sindicato – ele DEVE ser democrático e descentralizado. Se você estiver fazendo todo o trabalho, então não é um sindicato, é apenas você. Delegue parte dessa carga de trabalho.

Arquivo Lucy Parsons
Repositório de literatura sindicalista revolucionária



Matilda Dow
“Excepcionalmente ruim”
Um tipo de pensamento desordenado que todo organizador encontrará

Traduzido em 6 de março de 2024 pelo Arquivo Lucy Parsons e publicado originalmente por Matilda Dow no site da IWW UK no dia 13 de agosto de 2023.

biblioteca.arquivolucyparsons.org