

Arquivo Lucy Parsons
Repositório de literatura sindicalista revolucionária



Dando o pontapé

Owen King

Owen King
Dando o pontapé
2022

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

biblioteca.arquivolucyparsons.org

2022

Conteúdo

Esgotamento na esteira da morte **6**

Como corrigir isso **9**

ao seu próprio cronograma e de acordo com seus próprios parâmetros. Uma eleição sindical empresarial tem sua data e unidade de negociação definidas por terceiros e o resultado é uma eleição do tipo tudo ou nada, seguida de uma campanha de contrato do tipo tudo ou nada. Enquanto isso, um pequeno comitê pode obter vitórias logo no início e pode aprender em caso de erros. Essas vitórias iniciais também podem ajudar a expandir a organização para além de um único local de trabalho. No caso do sindicato que mencionei acima, os membros do comitê de organização que obtiveram essas vitórias em relação ao salário e ao auxílio-doença tornaram-se instrutores do OT101 da IWW e mentores de organização no programa de organização externa da IWW. Esses instrutores e mentores estão ajudando outros trabalhadores de seu setor a montar seus próprios comitês e a obter suas primeiras vitórias. É assim que grandes sindicatos indivisíveis podem ser construídos em setores inteiros.

Owen King é membro da IWW e organizador no setor de videogames de Seattle

A cura para essa lenta espiral de exaustão é assumir uma questão. Já fazemos muito para compensar o perigo dessas ações de baixo nível, garantindo que o comitê não se torne público ou saia por aí dizendo a palavra “u” ou convocando reuniões em massa com colegas de trabalho não avaliados. Mas, além disso, a ação pode ser bem-sucedida mesmo com uma minoria. Em uma das campanhas que orientei, um comitê de apenas quatro trabalhadores conseguiu obter aumentos salariais significativos e tempo livre com uma ação de risco relativamente baixo. A gerência estava pedindo feedback sobre o que deveria ser mudado no local de trabalho e o comitê se coordenou com alguns dos primeiros apoiadores da campanha para se concentrar em algumas questões que o comitê identificou como importantes. O comitê conquistou suas reivindicações, incluindo aumentos e tempo de licença médica, e a gerência nem sequer soube que estava ocorrendo uma organização formal. O importante foi que o comitê escolheu questões com as quais seus colegas se importavam, incluiu colegas que não faziam parte do comitê na execução e realizou uma ação direta que eles achavam que poderiam realizar para uma demanda que poderiam conquistar.

Um comitê de duas pessoas que coordena uma ação direta envolvendo seus colegas de trabalho é mais forte e mais saudável do que um comitê de 10 pessoas que não está realizando uma ação direta. Desde a ação mencionada acima, os apoiadores da campanha aumentaram em 50% e o comitê foi totalmente renovado, com organizadores novos e enérgicos assumindo o controle e o comitê original podendo fazer uma pausa.

Essas pequenas ações diretas são o que constrói as paralizações e greves que conquistam demandas maiores. Embora possa ser mais difícil no início, o comitê só precisa obedecer

Ao contrário de muitos outros sindicatos, a IWW não ensina os trabalhadores a confiar na lei para obter proteção, porque nenhuma legislação jamais fará com que seja do interesse dos patrões aceitar passivamente um sindicato. Tanto o Amazon Labor Union (ALU) quanto o Starbucks Workers United viram organizadores serem demitidos no decorrer de suas campanhas, apesar de essa ser uma atividade legalmente protegida. Nesses casos, o National Labor Relations Board (NLRB) tem sido extremamente lento para agir. No caso da ALU, o juiz decidiu a favor do organizador demitido Gerald Bryson somente após a eleição no depósito que Bryson estava organizando. A única coisa que manteve essas campanhas vivas foi a organização contínua dos trabalhadores na loja – e não a confiança na lei.

Como os trabalhadores não podem contar com a lei para protegê-los, o foco principal do Treinamento para Organizadores 101 (OT101) da IWW é ensinar aos trabalhadores como reunir seus colegas de trabalho para uma ação coletiva, seja na forma de pressão social sobre o chefe, na interrupção da produção e do lucro ou na usurpação total da autoridade dos chefes sobre o local de trabalho. Esse treinamento é intensivo porque confiar em si mesmo, em seu comitê e em seus colegas de trabalho é mais difícil de aprender do que confiar em funcionários, advogados e burocratas. Ensinar novos comitês de organização a fazer isso é mais difícil pelo fato de que a ação dos trabalhadores não recebe muita cobertura da mídia. Além disso, dentro do jornalismo trabalhista convencional e até mesmo socialista, as histórias sobre as eleições da NLRB e as batalhas legais são muito mais predominantes do que as histórias sobre ações de greve. Veja, por exemplo, o boletim semanal *Who Gets the Bird*, de Jonah Furman. Apesar de ser exaustivamente pesquisado, na edição mais recente, a seção

sobre “Greves e negociações” tem apenas metade da extensão da seção sobre eleições da NLRB. São ainda mais raras as histórias sobre trabalhadores que fazem mudanças em seu local de trabalho fora dos limites de um contrato negociado por funcionários e advogados e que usam táticas em um nível inferior ao de uma greve, como uma passeata contra o chefe ou uma petição.

Essa falta de relatórios sobre ações diretas imediatas dos trabalhadores também é um problema, pois torna mais difícil para um comitê organizador que tenha tomado a OT101 incutir a confiança em seus colegas de trabalho necessária para tomar as ações diretas iniciais na campanha de organização. Em qualquer local de trabalho, há trabalhadores que se filiarão e construirão um sindicato na primeira vez que o comitê falar com eles; a maioria dos comitês de organização da IWW começa quando algumas dessas pessoas se reúnem e fazem o treinamento. Depois, há trabalhadores que podem ser convencidos a se filiar ao sindicato após uma conversa sobre organização – é aí que entra o problema da falta de histórias.

Depois, há os trabalhadores que só serão convencidos por uma ação direta bem-sucedida que aconteça em seu próprio local de trabalho, que eles possam ver com seus próprios olhos. Essas categorias estão resumidas no artigo *Conheça o Sindicato, Escute o Sindicato e Veja o Sindicato*.

Em minha experiência, a maioria dos trabalhadores se enquadra nesses dois últimos campos: Escute o Sindicato e Veja o Sindicato. Em uma campanha focada na ação direta, fazer com que essas pessoas apoiem o sindicato significará mais do que assinar um cartão de autorização secreto e acreditar na promessa de que a lei protege o direito do trabalhador de formar uma organização que lute por seus interesses no trabalho

Como corrigir isso

balhadores que conhecem ou ouvem o sindicato, a campanha acaba morrendo quando todos esses trabalhadores se juntam ao comitê, ficam exaustos e vão embora.

e, em vez disso, provar que a ação coletiva pode vencer. Isso requer a perspectiva muito mais assustadora de entrar na batalha com os trabalhadores de um lado e os patrões do outro. Deixar de realizar uma ação direta bem-sucedida significa ser potencialmente incapaz de obter a participação significativa da maioria dos trabalhadores. Quando um comitê não consegue realizar uma ação direta no início de uma campanha, ele corre o risco de entrar na esteira da morte.

Esgotamento na esteira da morte

O subtítulo da OT101 da IWW é “Construindo o Comitê”. Isso se refere a estabelecer a base para a ação direta reunindo informações de contato dos colegas de trabalho, tendo conversas individuais com eles, avaliando-os e fazendo um mapeamento social. Mas surge um problema quando a formação do comitê se torna um substituto para a ação direta. Já vi muitos comitês adiarem o confronto com o chefe em favor de tentar recrutar cada vez mais colegas de trabalho para o comitê. Se não estiverem seguindo o programa de treinamento de organizadores, o comitê convidará colegas de trabalho com quem conversaram apenas algumas vezes para uma reunião do comitê e tentará recrutá-los para o sindicato.

À primeira vista, esse esforço de recrutamento parece razoável. Os trabalhadores só têm força em números, portanto, é necessário criar um comitê maior. Mas, às vezes, o comitê se vê em um dilema em que não tomará medidas diretas até que tenha mais pessoas, mas não poderá recrutar mais pessoas até que tenha tomado medidas diretas. Se o objetivo da organização é apenas conseguir um contrato, isso não é um problema, já que a ação direta deve ser o último recurso durante a negociação do contrato, se não for possível chegar a um acordo, e não a primeira etapa para aumentar a confiança dos trabalhadores em si mesmos e uns nos outros.

Com essa paralisia, surge o tipo de esgotamento que pode matar lentamente uma campanha. À medida que os organizadores ficam desmoralizados devido à falta de ação e à falta de vitórias, eles deixam o comitê e, em alguns casos, abandonam totalmente o local de trabalho. Para compensar essa rotatividade, o comitê muda a ênfase de suas conversas individuais com seus colegas de trabalho para simplesmente tentar recrutá-los para o comitê, em vez de falar sobre os problemas e assumi-los. Como o comitê não pode crescer além dos tra-