



Criar relacionamentos com colegas de trabalho é a condição prévia para uma boa organização

Roger Williams

Roger Williams
Criar relacionamentos com colegas de trabalho é a condição
prévia para uma boa organização
2021

Publicado originalmente em 28/07/2021 no Blog Fire With
Fire por Roger Williams. Traduzido pelo Arquivo Lucy
Parsons no dia 03/03/2024.

biblioteca.arquivolucyparsons.org

2021

Conteúdo

A estrutura social do local de trabalho	5
A organização não é um ato de “apertar este botão em caso de emergência”	8
Os relacionamentos com as pessoas tornam a vida melhor	10
Estabelecendo um 1-a-1 (tête-à-tête).	12
“Tenho que ser amigo de todos os meus colegas de trabalho?”	15
“Nenhum dos meus colegas de trabalho é radical”	18

**“Parece exaustivo estar sempre fa-
zendo reuniões individuais com todo
mundo.” 21**

Conclusão 23

Há um erro principal que as pessoas cometem quando começam a organizar seus locais de trabalho e que é responsável por mais tropeços, contratemplos e perdas do que qualquer outro: **elas não conhecem realmente as pessoas antes de tentar agir diretamente com elas.**

Se as pessoas não se conhecem, como se pode esperar que assumam riscos juntas, especialmente quando a quebra de confiança pode colocar todos em perigo? Alguns colegas de trabalho ficam indecisos, os que estão em cima do muro nunca se envolvem de fato e os que parecem mais comprometidos se afastam ou se esgotam.

É claro que, as vezes, a vida deixa cair um verdadeiro caminhão de limões na sua cabeça, as circunstâncias o forçam a se organizar rapidamente em circunstâncias não muito ideais e você faz o que pode com os colegas de trabalho, quer os conheça ou não. Mas isso deveria ser a exceção e não a regra.

Esta postagem do blog é sobre por que tantas pessoas não têm relacionamentos com seus colegas de trabalho, por que é tão importante construir relacionamentos antes de lidar com as queixas e como fazer isso.

Outro grande benefício dessa abordagem de organização é que ela não exige que os novos organizadores dominem nenhum procedimento técnico de organização desde o início. Muitas pessoas podem descobrir que já estão construindo relacionamentos como esses com colegas de trabalho e podem ficar empolgadas ao saber que estão estabelecendo uma base importante para a organização futura. Outras podem achar que essa abordagem não parece tão intimidadora, afinal de contas.

A ideia de que a organização tem tudo a ver com relacionamentos pode parecer óbvia, mas isso não muda o fato de que muitos organizadores negligenciam isso desde o início. Depois que você constrói uma base social como essa, fica muito mais fácil entrar no modo de organização, como usar o AEIOU em conversas de organização individuais e passar para a ação direta para resolver problemas no local de trabalho, quando a situação surgir.

A estrutura social do local de trabalho

Como trabalhadores, muitas vezes separamos nossa vida profissional do resto de nossas vidas como um mecanismo de enfrentamento do estresse no trabalho ou para manter o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Mas quando olhamos mais de perto, podemos ver que não são apenas nossas inclinações sociais naturais que nos mantêm afastados de nossos colegas de trabalho, mas que há pressões sociais mais profundas em jogo.

Quando os seres humanos passam muito tempo perto uns dos outros, é natural que criem vínculos e relacionamentos, mas os locais de trabalho muitas vezes parecem ser desinteressantes ou antissociais. Em vez de ver o isolamento que sentimos no trabalho como nossas próprias falhas sociais individuais, devemos ver que os limites sociais no local de trabalho geralmente fazem parte do condicionamento do capitalismo. Se não fizermos exatamente o que o patrão nos manda fazer porque começamos a conversar com nossos colegas de trabalho sobre o que é justo e injusto no trabalho, então o patrão tem um problema em suas mãos.

Assim, os padrões regulam nossas relações no local de trabalho de todas as formas, grandes e pequenas, inclusive incentivando as pessoas a verem o local de trabalho como uma “família”, conversando em particular com os trabalhadores que apresentam queixas, dizendo às pessoas que não pode ser de outra forma, favorecendo os trabalhadores para que compitam entre si e recompensem o comportamento a favor do chefe, manipulando as pessoas dizendo-lhes que o que elas acham que é um problema não é realmente um problema, excluindo sutilmente aqueles que não concordam com o programa, enfatizando que o patrão é o trabalhador mais duro de todos e adestrando sobre as virtudes de uma atitude positiva.

Conclusão

Sim e não. Certamente, algumas pessoas ficam entusiasmadas com a organização de coisas e mergulham de cabeça, mas acho que é mais sustentável, prático e até mesmo eficaz a longo prazo seguir o ritmo que lhe parecer mais adequado ao começar a construir esse tipo de relacionamento com os colegas de trabalho. Tomar café com um colega diferente uma vez por mês ou duas ou três vezes cria muitos mini-relacionamentos ao longo do tempo e não sobrecarrega sua agenda. Se você é novo em seu local de trabalho, pode levar mais tempo para conhecer as pessoas e poder convidá-las para um encontro, mas também pode ser mais fácil convidar outra pessoa nova.

É claro que, quando a agitação é grande e as pessoas querem agir para resolver um problema no trabalho, o tempo que você precisa dedicar para conseguir isso pode aumentar muito, mas se você tiver feito todo o trabalho de construção de relacionamento com antecedência, será mais tranquilo, menos estressante e terá mais chances de sucesso.

Para podermos pensar de forma independente sobre nosso trabalho e sobre o que ele tem de bom e de ruim, precisamos perguntar por que o patrão está dizendo certas coisas e por que somos desencorajados a fazer certas perguntas. Para ter alguma chance de melhorar as coisas no trabalho, temos de ser capazes de conversar com as pessoas ao nosso redor que estão em condições semelhantes e que podem chegar a conclusões semelhantes sobre o que precisa mudar. **As barreiras que sentimos para poder conhecer os colegas de trabalho fazem parte da estrutura social do local de trabalho, pois refletem os interesses econômicos dos patrões e proprietários.**

A organização não é um
ato de “apertar este
botão em caso de
emergência”

“Parece exaustivo estar
sempre fazendo reuniões
individuais com todo
mundo.”

truir relacionamentos com pessoas com as quais ainda não concorda. Isso fará com que você fique isolado da maioria de seus colegas de trabalho. Em vez disso, construa relacionamentos com os colegas que você tem, pois é aí que está o potencial de organização.

Esse é um erro compreensível para alguns. Um trabalhador vê as condições de seu local de trabalho se deteriorando e os colegas de trabalho se cansando, então decide que agora é a hora de fazer algo e enfrentar o chefe e tentar fazer com que todos os trabalhadores tomem algum tipo de ação, como uma greve ou uma eleição sindical. É uma atitude corajosa e baseada em princípios. Infelizmente, é raro que seja bem-sucedida porque a organização começou tarde demais, como tentar impedir que a água saia correndo quando a represa está se rompendo. Mas a maioria das pessoas não sabe muito sobre sindicatos ou organização, portanto, não é culpa delas.

Até mesmo os esquerdistas que sabem sobre sindicatos e organização e que participaram de treinamentos cometem esse erro com muita frequência. Eles esperam as condições de trabalho irem de mal a pior para que a “luz da organização” se acenda em suas mentes e, nesse momento, é muito mais difícil realmente construir uma base necessária para agir a partir de uma posição de força e solidariedade entre os colegas de trabalho.

A maioria dos treinamentos sindicais enquadra o início da organização como sendo a identificação das queixas em torno das quais você vai se organizar, ou alguns outros detalhes técnicos, como coleta de informações de contato ou mapeamento social do local de trabalho. Todas essas coisas são muito importantes, mas quanto mais experiência acumulo com minha própria organização e ao conversar com outras pessoas, mais acho que essas deveriam ser a etapa 2 ou 3, em vez da etapa 1.

Os relacionamentos com as pessoas tornam a vida melhor

Essa é uma constatação frustrante para muitas pessoas, e é compreensível. No entanto, a organização nunca se resume a encontrar pessoas radicais e depois fazer coisas radicais com elas. Em vez disso, a organização consiste em construir relacionamentos com as pessoas, descobrir como você quer que seja o seu local de trabalho (incluindo pequenas e grandes mudanças) e descobrir o que fazer a respeito. Muitas, e às vezes a maioria, das pessoas “não radicais” descobrirão que querem melhorar as coisas no trabalho quando você conversar com elas, permitir que tirem suas próprias conclusões sobre o motivo dos problemas no trabalho e lhes der a chance de melhorar as coisas. **E é aí que começa a organização, apenas descobrindo o que as pessoas querem mudar e como fazer isso juntas.**

As pessoas têm a oportunidade de se radicalizar por meio da organização quando a dinâmica do local de trabalho é esclarecida no contexto de uma luta entre trabalhadores e patrões. **Tentar radicalizar as pessoas primeiro e depois fazer a organização quase sempre fracassará porque esses processos precisam estar interligados.**

Nem todo mundo se radicaliza por meio da organização, mas isso também não é o pior. Algumas pessoas se radicalizarão por meio da ação e, mesmo aquelas que não se radicalizarem, ainda assim estarão dispostas a agir para conquistar reivindicações para os trabalhadores, o que, materialmente, é algo mais radical do que alguns radicais que se identificam como tal estão dispostos a fazer. Como em qualquer projeto, você trabalha com o que tem e constrói com base nisso.

O que isso significa para a construção de relacionamentos com seus colegas de trabalho é que você não deve apenas encontrar os colegas com os quais concorda politicamente e tomar café com eles, sem fazer nenhum esforço para cons-

“Nenhum dos meus colegas de trabalho é radical”

A construção de relacionamentos com colegas de trabalho não precisa ser enfadonha, é uma parte absolutamente essencial da construção do poder do trabalhador e, na verdade, tornou-se a parte mais gratificante da minha organização.

Embora possa parecer óbvio, vale a pena enfatizar o quanto nossas vidas são melhores quando podemos nos relacionar com as pessoas ao nosso redor e apoiar uns aos outros. Essa interação social significa que as pessoas naturalmente cuidam umas das outras, apoiam-se mutuamente nos momentos difíceis e cooperam melhor nos projetos de trabalho. Isso atende a uma necessidade geral de conexão que está totalmente ausente de muitos locais de trabalho, mas o esforço extra necessário para superar as inibições do local de trabalho e criar essas conexões vale a pena. O fato de as relações no local de trabalho serem valiosas em si mesmas e valiosas para a organização não é uma tensão entre suas identidades como “pessoa normal” e como “organizador”, mas sim um vínculo inerente entre essas coisas, porque os seres humanos são naturalmente sociais e naturalmente políticos.

de trabalho. Em vez disso, a **organização no início tem a ver principalmente com o relacionamento com as pessoas como pessoas e a capacidade de confiar umas nas outras**, que são os pré-requisitos importantes dos quais decorrem todas as outras coisas boas de organização.

**Estabelecendo um 1-a-1
(tête-à-tête).**

Não, você não pode ser amigo de todos e nem é esse o objetivo. O tipo de relacionamento no local de trabalho que almejo com as pessoas nessas conversas individuais casuais é que seja mais do que apenas um conhecimento profissional, mas não tão íntimo quanto uma “amizade” no sentido pleno.

Tento construir um relacionamento em que saibamos algumas coisas sobre o outro fora do trabalho e possamos nos relacionar genuinamente e conversar sem necessariamente sermos próximos, e em que possamos falar abertamente sobre as coisas boas e ruins que surgem no trabalho. A maioria das pessoas tem duas ou três coisas com as quais mais se preocupa na vida, como os filhos, um hobby intenso ou uma questão política, e saber quais são essas coisas para as pessoas facilita o relacionamento com elas e torna a conversa informal, mas significativa, que acompanha grande parte dos momentos intermediários que você tem com os colegas de trabalho. Se você e seus colegas de trabalho puderem conversar livremente e compartilhar o que está em sua mente, será natural que um dos dois levante uma questão no local de trabalho quando ela surgir.

É claro que, ocasionalmente, quando você conhece um colega de trabalho, isso pode evoluir para uma amizade, o que é ótimo. E, com sorte, alguns de seus colegas de trabalho com os quais você desenvolve um relacionamento também desenvolvem um interesse específico na organização do local de trabalho, porque aumentar gradualmente o número de organizadores em seu trabalho é crucial para ter uma presença sustentável e poderosa que possa mudar o equilíbrio de poder entre trabalhadores e patrões. Mas tentar ser amigo de todos e tentar transformar todos em organizadores comprometidos não é o objetivo da organização, e eu não busco nenhuma dessas coisas logo no início quando estou conhecendo os colegas

Um amigo meu, organizador, é muito bom em facilitar e construir relacionamentos com colegas de trabalho. Ele marca regularmente e casualmente encontros individuais com colegas de trabalho e, na maioria das vezes em que se encontra com eles, a conversa não entra no modo de “organização”, no qual você passa pelas partes de uma conversa de organização. Observando ele e outros organizadores, eu mesmo tentei melhorar nesse aspecto.

Quando bem feito, esse tipo de organização baseada em relacionamentos pode parecer muito confortável e natural, mas para alguém que é novo nesse tipo de organização, pode parecer forçado ou estressante no início. Se não houver ninguém no trabalho que você se sinta à vontade para convidar para um café, primeiro dedique um tempo para conhecer melhor as pessoas no trabalho e, depois, será mais fácil convidá-las para um encontro fora do trabalho (escrevi mais neste post anterior sobre maneiras de construir relacionamentos com colegas de trabalho como uma etapa intermediária antes de convidá-los para um encontro individual).

Quando você tem a oportunidade de conversar com alguém fora do trabalho pela primeira vez, obviamente não há roteiro para conhecer as pessoas por meio de uma conversa casual. Como a principal coisa que você tem em comum com um colega de trabalho é o fato de ambos trabalharem no mesmo local, a conversa provavelmente se voltará naturalmente para o trabalho. **Eu tenho alguns tópicos e perguntas para quando a conversa não está fluindo por si só:**

- “O que você fazia no trabalho antes de X?”
- “Como você entrou nesse setor/empresa/emprego?”
- “Qual é a sua parte favorita do trabalho?”

Se você descobrir interesses mútuos não relacionados ao trabalho, isso pode dar mais profundidade ao relacionamento. Se a conversa naturalmente se desviar mais para os problemas do local de trabalho, tudo bem, mas quando me encontro com alguém casualmente pela primeira vez, raramente tento me aprofundar nesses problemas usando técnicas de organização sindical.

Isso é mesmo organização ou é apenas ser uma pessoa normal? Bem, ambos, o ponto é que **para ser um bom organizador você precisa ser capaz de construir relacionamentos com as pessoas de forma orgânica**, e se isso for chamado de ser uma “pessoa normal”, que seja.

O que torna essa abordagem de organização mais do que apenas ser uma “pessoa normal” é que, quando as queixas começam a borbulhar e as pessoas começam a ficar mais agitadas, você já tem uma conexão com as pessoas a partir da qual pode pensar coletivamente sobre o que fazer em relação ao problema. Em vez de tentar elaborar um plano de ação com pessoas com as quais você nunca conversou fora do trabalho, agora é muito fácil pedir a alguém para conversar com você depois do trabalho e é mais fácil confiar uns nos outros. É provável que você já tenha conversado com as pessoas sobre o trabalho em geral e, portanto, tenha algum tipo de entendimento compartilhado, mesmo que as conversas anteriores nunca tenham sido explicitamente sobre reclamações ou organização. Todas essas coisas fazem uma grande diferença quando se tenta abordar um problema no local de trabalho pela primeira (ou segunda ou vigésima) vez.

“Tenho que ser amigo de todos os meus colegas de trabalho?”