

COMO DEMITIR SEU CHEFE

UM GUIA DOS TRABALHADORES
PARA A AÇÃO DIRETA



Como demitir seu chefe - Um guia dos trabalhadores para a Ação Direta
Livrentemente traduzido e adaptado do livreto *How to fire your Boss - A
Worker's Guide to Direct Action* (Zabalaza Books),
por Federação das Organizações Sindicalistas Revolucionárias do Brasil
- FOB, em 2020.



Este livreto é para ler, reler, em voz alta ou baixa ou aos gritos. Ler em casa ou em uma reunião com um café, para gritá-lo no local de trabalho, nos Congressos sindicais ou nas portas de sindicatos anti-operários, para fotocopiar sem pedir licença a ninguém, para dar como presente...

■ INTRODUÇÃO

A indignidade de trabalhar para viver é bem conhecida para quem trabalha. A democracia, o grande princípio sobre o qual nossa sociedade é supostamente fundada, é jogada pela janela assim que acertamos o relógio no trabalho. Deixando de lado a questão sobre o que produzimos ou como essa produção é organizada, nós recebemos apenas uma pequena parte do valor desses produtos em nossos salários, e por isso temos todo o direito de ficar chateados com nossos chefes.

É claro, precisamos criar uma sociedade na qual os trabalhadores tomem todas as decisões sobre a produção e distribuição de bens e serviços. Indústrias prejudiciais ou inúteis, como a fabricação de armas e produtos químicos, obsolescência programada, ou os golpes bancários e de seguros, devem ser eliminados. O essencial, como comida, abrigo e roupas, podem ser produzidos por todos que trabalham apenas algumas horas por semana.

Enquanto isso, no entanto, precisamos desenvolver estratégias que tanto construam essa nova sociedade, MAS TAMBÉM táticas de luta contra a labuta do dia-a-dia da escravidão salarial de hoje. Acreditamos que a ação direta no local de trabalho é a chave para alcançar esses dois objetivos.

Mas o que queremos dizer com ação direta?

Ação direta é qualquer forma de ação que tomamos direta e coletivamente, e que prejudica a capacidade do patrão de obter lucro e o faz ceder às nossas demandas. A forma mais conhecida de ação direta é a **greve**, na qual abandonamos nossos postos no trabalho e nos recusamos a produzir lucros para o chefe até conseguirmos o que queremos.

Ação direta, por definição, significa aquelas táticas que podemos empreender sem a “ajuda” de agências governamentais, burocratas sindicais ou advogados caros. Correr ao tribunal do trabalho para obter ajuda pode ser útil em alguns casos, mas não é uma forma de ação direta.

A seguir, são apresentadas algumas das formas mais populares de ação direta que os trabalhadores usaram para obter o que queriam. No entanto, quase todas essas táticas são, tecnicamente falando, ilegais.

Todas as grandes vitórias conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos anos foram alcançadas com ações diretas militantes que eram, na época, ilegais e sujeitas à repressão policial.

O direito legal dos trabalhadores de se organizar é hoje oficialmente reconhecido por lei no Brasil, porém existem tantas restrições que uma ação eficaz é extremamente difícil se obedecemos a todas as imposições legais. Por esse motivo, qualquer trabalhador que pense em ação direta no trabalho - ignorando o sistema legal e atingindo o chefe onde eles são mais fracos (no lucro) - deve estar plenamente ciente da legislação trabalhista, como é aplicada e como pode ser usada contra ativistas trabalhistas. Ao mesmo tempo, **devemos perceber que a luta entre os chefes e nós não é uma partida de futebol - é uma guerra.** Sob essas circunstâncias, devemos usar o que funciona, quer os chefes (e seus tribunais) gostem ou não.

Boa leitura!

■ Desaceleração

A desaceleração tem uma história longa e honrosa. Em 1899, os trabalhadores portuários organizados da cidade de Glasgow, na Escócia, exigiram um aumento de 10% nos salários, mas foram recebidos com recusa pelos patrões e entraram em greve. Foram trazidos “fura-greve” entre os trabalhadores da agricultura e os estivadores tiveram que reconhecer a derrota e voltar ao trabalho sob os antigos salários. Mas antes de voltarem ao trabalho, eles ouviram isso do secretariado do sindicato:

“Você está voltando ao trabalho com o salário antigo. Os empregadores repetiram várias vezes que ficaram encantados com o trabalho dos trabalhadores agrícolas que tomaram nosso lugar por várias semanas durante a greve. Mas nós os vimos trabalhando. Vimos que eles nem podiam andar em um navio sem jogar metade da mercadoria que carregavam; em resumo, que dois deles dificilmente poderiam fazer o trabalho de um de nós. No entanto, os empregadores se declararam encantados com o trabalho desses companheiros. Bem, então, para nós não há nada a fazer senão o mesmo. Trabalhemos como os trabalhadores agrícolas trabalhavam.”

Esta ordem foi obedecida à letra. Depois de alguns dias, os patrões chamaram o secretário do sindicato e pediram que ele dissesse aos trabalhadores das docas que trabalhassem como antes, e que estavam dispostos a conceder o aumento salarial de 10%.

Na virada do século XX, uma quadrilha de homens de seção trabalhando em uma ferrovia em Indiana, EUA, foi notificada de um corte em seus salários. Os trabalhadores imediatamente levaram suas pás para a ferraria e cortaram duas polegadas das colheres. Voltando ao trabalho, eles disseram ao chefe "salários baixos, pás curtas".

Ou imagine isso: Os operadores de trem da Austrália podem solicitar intervalos para o banheiro em qualquer lugar da linha principal e o Controle Central não pode dizer não. Na realidade, isso raramente acontece. Mas o que seria possível se, de repente, todo operador de trem começasse a tirar intervalos estendidos em cada viagem que fazia

■ Seguir as regras

Quase todo trabalho é coberto por um labirinto de regras, regulamentos, ordens permanentes e assim por diante, muitos deles são completamente impraticáveis e geralmente ignorados. Os trabalhadores geralmente violam as ordens, recorremos às nossas próprias maneiras de fazer as coisas e desconsideramos as regras simplesmente para atingir os objetivos da empresa. Geralmente, existe um entendimento tácito, mesmo pelos gerentes cujo trabalho é impor as regras, de que esses atalhos devem ser executados para atender às cotas de produção a tempo.

Mas o que aconteceria se cada uma dessas regras e regulamentos fosse seguida à risca? Confusão resultaria - produção e moral cairiam. E o melhor de tudo, não podemos ter problemas com a tática, porque afinal estamos "apenas seguindo as regras".

Sob a nacionalização, as greves nas ferrovias francesas foram proibidas. No entanto, os trabalhadores ferroviários encontraram outras maneiras de expressar suas queixas. Uma lei francesa exigia que o engenheiro tenha certeza da segurança de qualquer ponte sobre a qual o trem deva passar. Se, após um exame pessoal, ainda tiverem dúvidas, devem consultar outros membros da tripulação. É claro que todas as pontes foram inspecionadas, toda a tripulação foi consultada e nenhum dos trens chegou a tempo.

A fim de obter certas demandas sem perder o emprego, os funcionários dos correios austríacos observaram estritamente a regra que dizia que todo pacote deveria ser pesado para ver se a postagem estava adequada. Antes eles haviam passado sem pesar as cartas e encomendas que estavam claramente abaixo do peso, cumprindo assim o espírito do regulamento, mas não a sua letra exata. Ao considerar o regulamento ao pé da letra e levar cada pacote separado para a balança, pesá-lo cuidadosamente e depois devolvê-lo ao seu devido local, os funcionários dos correios mantiveram o escritório cheio de correio não pesado no segundo dia.

No Brasil, o Código de Defesa do Consumidor prevê que em casos de cobrança indevida, o consumidor tem o direito de exigir restituição em dobro do valor descontado. Muitos não sabem disso e os trabalhadores são orientados para não falar a menos que o consumidor exija. Nos call-centers, por exemplo, as cobranças indevidas são a regra, se todos os

trabalhadores comecem a informar e aplicar esse direito, certamente os patrões teriam um grande prejuízo.

■ Bom trabalho

Um dos maiores problemas para os trabalhadores da indústria de serviços é que muitas formas de ação direta, como a desaceleração, acabam prejudicando mais o consumidor (e principalmente colegas de trabalho) do que o chefe. Uma maneira de contornar isso é fornecer um serviço melhor ou mais barato - às custas do chefe, é claro.

Os trabalhadores do Hospital Mercy, na França, que temiam que os pacientes não fossem tratados se entrassem em greve, recusaram-se a registrar as notas de cobrança de medicamentos, exames laboratoriais, tratamentos e terapia. Como resultado, os pacientes obtiveram melhores cuidados (uma vez que se gastava mais tempo cuidando deles, em vez de fazer papelada), e de graça! A renda do hospital foi reduzida pela metade e os administradores em pânico cederam a todas as demandas dos trabalhadores após três dias.

Em 1968, trabalhadores de ônibus e trens em Lisboa, Espanha, deram carona grátis a todos os passageiros para protestar contra a negação de aumentos salariais. Condutores e motoristas chegaram ao trabalho como de costume, mas os condutores não pegaram suas sacolas de dinheiro. Nem é preciso dizer que o apoio público estava totalmente em favor dos trabalhadores.

Na cidade de Nova York, EUA, os trabalhadores de restaurantes da IWW¹, depois de perderem uma greve, venceram algumas de suas demandas, seguindo o conselho dos organizadores da IWW de empilhar as louças, aumentar as porções e dar descontos na conta.

■ Greve “sentada”

Uma greve não precisa ser longa para ser eficaz. Cronometrado e executado corretamente, uma greve pode ser vencida em minutos. As

¹ **IWW** - *Industrial Workers of the World*, é um sindicato revolucionário da América do Norte, filiado à **CIT** - *Confederação Internacional do Trabalho*.

chamadas greves sentadas (*sitdown*) é quando todos param de trabalhar e sentam-se firmes, ou fazem "queixas em massa", quando todos saem do trabalho para ir ao escritório do chefe para reclamar de algo importante.

A IWW de Detroit (EUA) usou o Sit-down com bom efeito na Hudson Motor Car Company entre 1932 e 1934. "Sente-se e observe seu pagamento subir" foi a mensagem que rolou na linha de montagem em adesivos que estavam presos nas peças. A prática constante de sentar aumentou os salários em 100% (de \$0,75 por hora para \$ 1,50) no meio de uma depressão.

Os figurantes de teatro da IWW, enfrentando um corte de 50% nos salários, esperavam o momento certo para atacar. A peça de teatro tinha 150 figurantes vestidos como soldados romanos para levar a rainha para dentro e fora do palco. Quando a sugestão para a entrada da rainha chegou, os figurantes cercaram a rainha e se recusaram a se mudar até que o pagamento fosse não apenas restaurado, mas triplicado.

Ocupações "sentadas" ainda são armas poderosas. Em 1980, a Corporação KKR anunciou que iria fechar sua fábrica de Houdaille em Ontaria, EUA, e transferi-la para a Carolina do Sul. Os trabalhadores responderam ocupando a fábrica por duas semanas. A KKR foi forçada a negociar condições justas para o fechamento da fábrica, incluindo pensões completas, indenizações e pagamento de seguro de saúde.

■ Greve intermitente

A imprevisibilidade é uma grande arma nas mãos dos trabalhadores. Os professores da Pensilvânia, EUA, usaram a Greve intermitente com grande efeito em 1991, quando ergueram piquetes na segunda e terça-feira, compareceram para o trabalho na quarta-feira, ergueram piquetes novamente na quinta-feira e foram para o trabalho na sexta e segunda-feira.

Essa tática repetidamente, de novo e de novo, não apenas impediu os administradores de contratar "fura-greve" para substituir os professores, mas também obrigou os administradores que não estavam na sala de aula há anos a trabalhar nas escolas enquanto os professores estavam fora. A tática foi tão eficaz que a legislatura da Pensilvânia rapidamente apresentou projetos que proibiriam greves intermitentes.

■ A boca grande

Às vezes, simplesmente contar às pessoas a verdade sobre o que acontece no trabalho pode colocar muita pressão no chefe. As indústrias de consumo, como restaurantes e bares, são bastante vulneráveis, e assim como no caso da tática do “Bom Trabalho”, você obterá o apoio do público, cujo dinheiro pode fazer ou quebrar um negócio.

A boca grande pode ser tão simples quanto uma conversa cara a cara com um cliente, ou pode ser tão dramático quanto o engenheiro que revelou que os planos para um reator nuclear tinham sido invertidos. O romance de Upton Sinclair, *The Jungle*, estourou a tampa dos padrões de saúde vergonhosos e das condições de trabalho da indústria de frigoríficos quando foi publicada no início do século passado.

Os garçons podem contar aos clientes do restaurante sobre os vários atalhos e substituições que vão na criação dos alimentos que lhes são servidos. Assim como o “Seguir as regras” acaba com o relaxamento usual dos padrões, a “Boca Grande” revela os problemas para todos saberem.

■ Adoecer

O adoecimento é uma boa maneira de atacar sem golpear. A ideia é prejudicar o trabalho fazendo com que todos ou a maioria dos trabalhadores fiquem doentes no mesmo dia ou dias. Diferentemente da paralisação formal, ela pode ser usada de maneira eficaz por departamentos e áreas de trabalho e pode ser usada com sucesso mesmo sem uma organização sindical formal. Esse já é um método bastante utilizado individualmente pelos trabalhadores mesmo sem saber, mas que utilizado por vários trabalhadores é muito mais eficaz.

■ Duplo-poder (Ignorando o chefe)

A melhor maneira de fazer algo é simplesmente organizar e fazer nós mesmos. Em vez de esperar que o chefe ceda às nossas demandas e instale mudanças há muito procuradas, geralmente temos o poder de fazer essas mudanças por conta própria, sem a aprovação do chefe.

O dono de um café em São Francisco era um péssimo gerente e em uma certa semana, os cheques de pagamentos não chegaram. O gerente

continuava assegurando aos trabalhadores que os cheques chegariam em breve, mas eventualmente os trabalhadores tomaram as coisas com suas próprias mãos. Eles começaram a se pagar diariamente, diretamente da caixa registradora, deixando recibos pelos valores adiantados, para que tudo estivesse corretamente registrado. O chefe ficou furioso, mas depois disso os cheques sempre chegavam a tempo.

Em uma pequena gráfica no distrito financeiro de São Francisco, uma prensa offset desgastada foi finalmente retirada de serviço e empurrada para o lado da sala de impressão. Foi substituída por uma máquina nova e o gerente declarou sua intenção de usar a impressora antiga “apenas para envelopes”. No entanto, começou a ser canibalizado para peças de reposição pelos operadores da impressora, apenas para manter algumas das outras impressoras em funcionamento. Logo, ficou óbvio para todos, menos para o gerente, que essa imprensa nunca mais veria o serviço.

Os trabalhadores pediram ao gerente que a levasse para a sala de armazenamento, já que, naquele momento, ela só ocupava um espaço valioso em uma sala de imprensa já cheia. Ele resmungou e fez uma piada e nunca pareceu dar a volta. Finalmente, uma tarde depois que as impressoras deram um soco durante o dia; eles pegaram uma boneca em movimento e empurraram a prensa para dentro do elevador para subir. O gerente os encontrou no momento em que eles entraram no elevador e, embora ele tenha ficado vermelho com essa desobediência aberta; ele nunca mencionou o incidente para eles. O espaço onde a imprensa estava foi convertido em um “salão para funcionários”, com várias cadeiras e um porta-revistas.

■ Sabotagem

Sabotagem é o termo geral para toda uma série de truques e “maldades” variadas que podem lembrar o chefe o quanto eles precisam dos trabalhadores (e quão pouco nós precisamos deles). Embora todas essas táticas de sabotagem não sejam violentas, devem ser usadas apenas nas batalhas mais acaloradas, onde é uma guerra de classes aberta entre os trabalhadores e os chefes.

A destruição de informações armazenadas magneticamente (como fitas cassete e discos rígidos com pouca proteção) pode ser feita expondo-as a um forte campo magnético. Obviamente, seria igualmente simples "deslocar" os discos e fitas que contêm informações vitais. Os funcionários de um restaurante podem comprar um monte de grilos ou ratos vivos na loja de animais mais próxima e libertá-los em um local conveniente. Para maiores risadas, dê aos inspetores de saúde uma dica anônima.

Uma coisa que sempre assombra um chamado de greve é a questão dos fura-greve. Em uma greve de ferrovia em 1886, grevistas que levavam "lembranças" do trabalho para casa resolveram o problema dos fura-greve. Os trens não andavam sem essas pequenas peças cruciais e os fura-greve não tinham o que fazer. Certamente, hoje em dia pode ser mais seguro para os trabalhadores simplesmente esconder essas peças em um local seguro no local de trabalho em vez de tentar contrabandear-las para fora da fábrica.

Use o papel timbrado do chefe para solicitar uma tonelada de material de escritório indesejado e entregá-lo no escritório. Se a sua empresa tiver um número 0800, peça a todos os seus amigos que congestionem as linhas telefônicas com ligações irritadas sobre a situação atual. Seja criativo com o uso da supercola ... as possibilidades são infinitas.

■ **Solidariedade**

A melhor arma, é claro, é a **organização**. Se um trabalhador se levantar e protestar, os chefes o esmagarão como um inseto. Os insetos esmagados são obviamente de pouca utilidade para suas famílias, amigos e movimentos sociais em geral. Mas se todos nós levantarmos juntos, o chefe não terá escolha a não ser nos levar a sério. Eles podem facilmente demitir qualquer trabalhador individual que faça barulho, mas podem achar mais difícil demitir toda a força de trabalho.

Todas as táticas discutidas neste panfleto dependem, para seu sucesso, da solidariedade, das ações coordenadas de um grande número de trabalhadores. Atos individuais oferecem pouco mais do que uma sensação fugaz de vingança, que pode ser tudo o que mantém você sã em um dia ruim no trabalho. Mas, para um sentimento real de poder coletivo, não há nada como a ação direta de um grande número de trabalhadores irritados para fazer o seu dia e conquistar vitórias.

