

# FORMAÇÃO: ORGANIZAÇÃO AUTÔNOMA. - NOTAS DO FACILITADOR.

## Materiais de Formação

1. Folha de Trabalho
2. Slides
3. Leitura prévia em pares para os participantes.

## Sugestões

1. Um formulário de registro.
  2. Um formulário de coleta de e-mail para treinamento.
- 

## Orientações (15 minutos)

- A. Apresentação do facilitador
- B. Apresentação dos participantes (se a quantidade permitir)
- C. O que esperar da formação (3h 30min à 4h):
  - a. Parte 1: Definindo Organização Autônoma (20 minutos)
  - b. Pausa (5 minutos)
  - c. Parte 2: Planejando (65 minutos)
  - d. Pausa (30 minutos)
  - e. Parte 3: Conversando Sobre Política (45 minutos)
  - f. Pausa (5 minutos)
  - g. Parte 4: O dia a dia de tocar uma organização (30 minutos)
  - h. Revisar e concluir (10 minutos)
- D. Revisar logisticas
  - a. Essa **folha de trabalho** interativa, que pode ser usada em pequenos grupos, individualmente ou com toda a turma, é ótima para você fazer anotações pessoais ou apenas para as chuvas de ideias.
  - b. Isso não é uma escola: Eu o incentivo a estar em seu corpo e a fazer o que seu corpo precisa! Se precisar ficar de pé, dançar, balançar, sentar no chão, faça isso. Também faremos intervalos entre cada seção.
  - c. Você deve levar o que precisa de hoje. Este workshop está sempre em andamento, sempre mudando. Ninguém é dono dele, você pode usá-lo mais tarde, se quiser, e alterá-lo, se quiser.
- E. *Há alguma pergunta antes de começarmos?*

## Part I: Defining Autonomous Organizing (20 minutos)

- A. *Questão: Defina “organização.”*
- B. Definições existentes de organização
  - a. Mencione o Texto “Novas Ferramentas Necessárias”
  - b. Há muitos modelos diferentes de organização, cada um deles baseado em sua própria teoria de mudança.
    - i. Alguns são dominantes e suas teorias não são exploradas.
      1. Por que as pessoas pedem petições ou protestos, etc., por padrão.

2. A esquerda, às vezes, tende a ações simbólicas ou a argumentos moralistas para explicar por que devemos adotar determinadas táticas.
    - a. Queremos ir além disso.
  - c. Não podemos simplesmente importar ou condenar modelos antigos. É preciso pensar com flexibilidade e fazer experimentos. Diferentes períodos de tempo e situações exigem diferentes abordagens para a construção de poder.
    - i. É necessário um novo modelo para o nosso tempo, que todos nós estamos desenvolvendo juntos.
- C. Definição de "organização autônoma"
- a. Ao confrontar coletivamente aqueles que nos exploram e oprimem, construímos relacionamentos e organizações que funcionam de forma independente das instituições da classe dominante (polícia, patrões, proprietários, o Estado, às vezes sindicatos pelegos ou ONGs). Isso nos permite exercer poder no nosso dia a dia e, no fim das contas, em toda sociedade.
  - b. Provavelmente, é fácil concordar com essa definição, mas acho que, na verdade, ela difere de muitos modelos existentes atualmente.
  - c. Vamos detalhar um pouco essa questão, concentrando-nos em algumas palavras-chave às quais voltaremos ao longo deste workshop, usando o acrônimo **CÓCÓRAS**.
  - d. Comuns: enfatizar que a organização consiste em trabalhar com pessoas que ainda não têm uma teoria rigorosa sobre o que a libertação implica e como chegar lá, ou que ainda não se consideram organizadores trabalhando para atingir esse objetivo.
    - i. Isso é importante, porque a organização precisa constantemente trazer novas pessoas para a experiência da luta.
    - ii. Em vez de advogar em nome das pessoas, queremos nos organizar com as pessoas.
  - e. Confrontam: As pessoas percebem seu poder por meio de ações coletivas, portanto, a construção do poder exige o confronto com as forças opressoras.
  - f. Rede: O sistema em que vivemos quer que o povo viva dividido, pois assim é mais fácil para os poderosos manusear a população para seus projetos de exploração. Os relacionamentos que fazemos na organização são como os nós da rede que construímos.
  - g. Autônoma: Não estamos falando de trabalhar com o governo ou no governo, nem de depender de ONGs ou de quaisquer forças externas a nós para promover mudanças. Em outras palavras, não estamos propondo um modelo de trabalho eleitoral ou mobilizando pessoas para atuarem como massa de manobra para combater esta ou aquela política estadual.
  - h. A última palavra que falta é "Solidária". Nós vamos chegar lá já já...
    - i. *Pergunta aberta: Vocês têm exemplos de organização autônoma que vêm à mente?*
- D. Definição de "organizador"
- a. Então, o que é um organizador? Muitas imagens em nossas cabeças, talvez. Diretores de um sindicato? Chefe de uma ONG?
  - b. Quando comecei a me organizar, via certas pessoas e pensava: "Nossa, essa pessoa é um líder natural. Ela foi feita para isso. Nunca poderei ser assim". Aprendi que os organizadores não nascem; eles são feitos. Nós PODEMOS e DEVEMOS desenvolver nossas habilidades como organizadores.
  - c. *Pergunta: Então, quais são algumas das funções e características desejáveis de um organizador?*
    - i. Habilidades de pensamento estratégico: metas, estratégia, táticas, reflexão, etc.
    - ii. Habilidades sociais: falar sobre política, cuidar uns dos outros, inspirar os outros e, o mais importante, ajudar os outros a desenvolver essas habilidades

- iii. Habilidades de grupo: tomar decisões coletivamente, pensar estrategicamente em conjunto, lidar com conflitos e discordâncias, refletir em conjunto, etc.
  - iv. Aprender e ensinar: aprender com vitórias e derrotas históricas, estudar modelos de organização e teorias sobre como transformamos nosso mundo.
- d. Solidariedade: Um dos principais objetivos de um organizador é desenvolver a capacidade de resistência de outras pessoas.
- i. Participar democraticamente de organizações ou projetos.
  - ii. Ajudar a facilitar o desenvolvimento de outras pessoas e da organização como um todo, **a fim de nos tornarmos substituíveis.**
- e. Hoje, vamos retomar essas cinco palavras (CÓ-CO-R-A-S) ao longo do treinamento para nos lembrar da nossa estrutura. Ao passarmos pela próxima seção, podemos manter essas cinco palavras em mente quando começarmos a planejar.

### **Pausa (5 minutos)**

### **Parte 2: Planejando uma Campanha (65 minutos)**

Cobrando o terreno, a estratégia, os objetivos, as táticas e os parâmetros de referência

#### A. Terreno:

- a. A primeira coisa que você precisa fazer quando uma campanha começa é avaliar o "terreno". Sua campanha ocorre em um território específico (comunidade, local de trabalho, local de estudo.). Ela está tentando envolver as pessoas da classe trabalhadora para mudar essa realidade - pessoas com padrões comuns de trabalho, escola, casa e família, com histórias compartilhadas de opressão e resistência.
- b. Que informações são úteis quando começamos a nos organizar? O que precisamos saber sobre as pessoas e o local? Quem são todos os atores a serem considerados? O que precisamos saber sobre nós mesmos? Como podemos descobrir isso?
- c. *Pergunta aberta: Façam uma chuva de ideia juntos no quadro. O que sabemos e o que precisamos saber?*
- d. Dicas:
  - i. O manual Método de Trabalho e Organização Popular do MST diz que devemos estudar coisas como "a situação de exploração e miséria em que vivem as massas; os problemas que elas enfrentam... a história das lutas desenvolvidas e seus resultados; as forças que dominam e controlam as massas (de direita e de esquerda); qual é sua... cultura predominante, símbolos e crenças, sentimentos; tabus; passatempos; grau de alfabetização; concentração geográfica; e possibilidade de articulação e ampliação por meio do movimento".
  - ii. Como as pessoas se relacionam umas com as outras? Quais infraestruturas ou redes orgânicas já existem?
  - iii. Como as pessoas se adaptaram ou resistiram às suas condições?
  - iv. Quais são as identidades e os status sociais das pessoas afetadas?
  - v. Quem são os inimigos e os possíveis aliados na luta?
  - vi. Qual é o histórico de luta na área?
  - vii. Como as pessoas entendem sua opressão?
  - viii. Que ideias as pessoas têm neste momento sobre como reagir?
  - ix. Que tipo de repressão podemos enfrentar?
- e. *Pergunta aberta: Como podemos encontrar as informações necessárias?*
- f. Dicas:
  - i. Pesquisas: porta a porta, pessoalmente
  - ii. Pesquisas: Artigos de notícias, dados demográficos, historiador do bairro ou do local de trabalho?

- iii. O conhecimento coletivo de um comitê ou grupo central: mais cabeças pensam melhor que uma.
  - iv. Reuniões, prefeituras, audiências etc.
- B. Apresentar um exemplo
- a. A seguir, veremos os objetivos, a estratégia e as táticas. É importante observar que esses aspectos são fluidos, muitas vezes se sobrepõem e não são lineares. Para ajudar a concretizar a conversa, quero apresentar um exemplo. Depois, vamos nos dividir em grupos menores, onde todos vocês identificarão objetivos, estratégias e táticas para a sua organização.
  - b. Há alguns anos, acabei me organizando com motoristas de ônibus escolares do meu município que se uniram para lutar por salários mais altos e melhores benefícios e tratamento no trabalho. Em um movimento inspirador, esses trabalhadores se organizaram para realizar uma greve de três dias sem qualquer apoio de um sindicato, de ONG, de políticos ou de qualquer pessoa com qualquer tipo de poder oficial. No primeiro dia da greve, mais da metade dos motoristas de ônibus do município pediu para ficar doente. No terceiro dia, os chefes demitiram oito dos organizadores.
  - c. Por meio de relações de organização preexistentes, eu e alguns companheiros acabamos sendo convidados para a organização pelos trabalhadores demitidos. No decorrer de alguns meses, os motoristas e esse pequeno grupo de apoiadores externos conseguiram readmitir todos os oito motoristas e ajudaram os trabalhadores a obter algumas pequenas concessões do município.
  - d. Usarei esse exemplo hoje, em parte porque ele me permitirá detalhar objetivos, estratégias e táticas de forma mais clara.
- C. Objetivos
- a. Definição: O QUE queremos conquistar?
  - b. Questões guia
    - i. Isso pode forçar uma cunha entre setores dos poderosos?
    - ii. Como isso criará poder/autonomia/agência para as pessoas?
    - iii. Se atingirmos nossos objetivos, a nova situação será favorável ou facilmente usada contra nós?
- D. Estratégia
- a. Definição: COMO planejamos conquistar nossos objetivos.
  - b. Questões guia
    - i. Como esta estratégia se alinha com nossos objetivos?
    - ii. Nossa estratégia ajudará a promover o engajamento das pessoas comuns?
    - iii. Nossa estratégia inclui confronto?
- E. Táticas
- a. Definição: O passo a passo para chegar lá.
  - b. Exemplos: uma petição, um protesto, uma paralisação, uma greve, uma conferência de imprensa, uma panfletagem, mídia social, um artigo de jornal, uma reunião, um churrasco, etc.
  - c. Questões guia
    - i. Como nossas táticas se alinham com nossas metas e estratégia?
    - ii. Essa tática promove maior participação ou a limita?
    - iii. Somos capazes de realizar isso com sucesso com nossas habilidades atuais?
- F. Pontos de referência
- a. Definição: Como sabemos se estamos no caminho certo?
  - b. Exemplos:
    - i. Quantitativo: Uma nova pessoa facilita uma reunião. 50 pessoas participam de uma ação de um dia. 3 novas pessoas comparecem a uma reunião.

- ii. Qualitativa: As pessoas estão desenvolvendo habilidades? As pessoas se veem como parte de um coletivo? As pessoas estão conversando fora das reuniões e trazendo ideias para o grupo? O chefe/inimigo parece assustado?
- c. Guiding Questions
  - i. Isso é mensurável? / Como podemos medir isso?
  - ii. Que medidas são necessárias para garantir que atingiremos nossos pontos de referência?
  - iii. O que faremos se não atingirmos nossos pontos de referência?
  - iv. Pode ser usado para testar nosso poder.
- G. Exemplos no slide
  - a. Objetivo: a meta mais imediata mencionada pelos motoristas era conseguir a reintegração dos motoristas demitidos para impulsionar a luta e evitar que as pessoas fossem intimidadas.
  - b. Estratégia: Uma estratégia era convencer os chefes a fazer a coisa certa.
  - c. Isso levou a uma reunião solicitada a portas fechadas com os chefes dos motoristas e um apoiador externo, sem a presença de nenhum motorista.
  - d. Perguntas: O que pode não funcionar nessa estratégia e tática? Pense na CÓCORAS.
  - e. Então, estabelecemos outros objetivos: criar uma organização independente e autossustentável e desenvolver a militância sindical na região Sul. Isso nos permitiu rejeitar a estratégia inicial e desenvolver uma nova.
  - f. E isso mudou a estratégia e a tática para o primeiro objetivo.
- H. Lembretes: Os objetivos, estratégias e táticas são fluidas, mutáveis e sobrepostas. Não são lineares. Você deve ir e voltar para fazer ajustes com base no que aprendeu ao longo do caminho

### **Atividade em Grupo (30 min)**

Cada grupo escolherá uma meta, desenvolverá uma estratégia, escolherá algumas táticas e definirá pontos de referência.

- A. A página 4 da planilha corresponde
- B. Escolha uma pessoa para fazer o relatório
- C. Ofereça aos grupos cenários concretos de organização ou deixe que eles apresentem seus próprios projetos/campanhas de organização.

Incentivamos você a dividir as pessoas em grupos que façam sentido para os participantes, seja com base em projetos ou com todos divididos, mas trabalhando no mesmo projeto/campanha/questão.

### **Relatório (15 min)**

### **Pausa (30 min)**

### **Parte 3: Conversando sobre Política (45 minutos)**

**Esquete:** Os facilitadores interpretam uma conversa ruim sobre organização.

1. Cenário: em um bairro de maioria negra, houve um aumento da presença policial; os policiais estão assediando as pessoas; os carros de patrulha estão subindo e descendo a rua; e, no mês passado, os policiais atiraram e assassinaram uma pessoa. Eu, Militonto, estou em uma manifestação, divulgando a luta de minha organização comunitária contra a violência policial. Conheço esta mulher, Joana, e quero conversar com ela sobre a organização com meu grupo para acabar com essa opressão da polícia no bairro.

*Militonto: Oi, você tem um minuto para conversar? (mal ouve a resposta de Joana) Estou envolvido em um grupo local que está tentando expulsar os policiais deste bairro porque todos nós os odiamos. Aposto que você está aqui pelo mesmo motivo.*

*Joana: Oh... eu não ODEIO os policiais... isso é um pouco exagerado.*

*Militonto: Você sabe quantos negros foram mortos pela polícia este ano? (continua falando) Nosso grupo está fazendo pesquisas e apoiando as famílias das vítimas. Temos muitas coisas boas acontecendo. Você deveria fazer parte. Você está interessado?*

*Joana: Desculpe, mas acho que não tenho tempo, com dois filhos, dois empregos...*

*Militonto: Bem, eu também moro nesse bairro e, como não-negro, tenho a responsabilidade moral de lutar por justiça. Os policiais estão matando pessoas todos os dias. Você provavelmente deveria ouvir histórias de como é andar na rua enquanto negro e ser morto sem motivo.*

*Joana: Meu marido e meus filhos são negros.*

*Militonto: Bem, na verdade, isso não significa nada (torna-se agressivo) e todos têm a branquitude e o racismo internalizados dentro de nós, e você está sendo racista.*

*Joana: ???....*

*Militonto: Isso tem de parar hoje. (começa a dar um sermão sobre outra coisa, não mais sobre convidar Joana para o grupo de abolição da polícia) O racismo neste país existe desde a era colonial, os portugueses brancos recebiam privilégios e direitos legal ou socialmente sancionados, enquanto esses mesmos direitos eram negados a outras raças e minorias. Os brancos desfrutaram de privilégios exclusivos em educação, imigração, direito de voto, cidadania, aquisição de terras e procedimentos criminais em toda a história brasileira. Basta pesquisar no Google...*

*Joana: Tá bom, fui!.*

**Rapidinho:** O que deu errado? O que você poderia ter feito?

### **Conversando sobre política**

- A. "A política é uma atividade social. Ao ouvir as experiências, os sentimentos e as ideias das pessoas e dialogar com elas, não apenas divulgamos ideias. Também aprendemos sobre a sociedade, ajudamos as pessoas a resolver seus próprios conflitos internos e a agir para mudar o mundo. É para isso que serve a política revolucionária."
- B. Trabalharemos com base no modelo AEIOU da IWW. O objetivo é aprender a mover as pessoas, e a nós mesmos, da apatia, do medo e da divisão para a determinação e a unidade. Explicaremos cada parte e depois teremos a chance de praticar.
  - a. Tenha em mente....
    - i. O AEIOU pode funcionar de forma muito diferente dependendo do contexto. Muitas vezes, o processo é muito lento e estamos sempre voltando ao início (e geralmente não tentamos fazer tudo isso em uma única conversa). Às vezes, pode ser muito rápido. Geralmente, é feito individualmente, mas às vezes pode ser feito com grupos inteiros.
    - ii. O AEIOU nem sempre acontece em uma conversa verbal. Às vezes, impactamos outras pessoas permitindo que elas vejam o poder coletivo e, às vezes, as levamos a uma situação de poder coletivo para trazê-las junto.
    - iii. Lembre-se de ouvir. 80-20. Se você acha que não está falando o suficiente, está falando a quantidade certa. Se acha que está falando a quantidade certa, está falando demais.

### **AEIOU**

#### **A. AGITAR**

- b. O que significa agitar?

- i. Descobrir as questões que podem motivar as pessoas e trazê-las para o primeiro plano da consciência de uma pessoa.
  - ii. Para passar por nossa vida cotidiana no trabalho e em casa, temos de passar por cima das coisas que nos irritam e enterrar nossa raiva.
  - iii. Queremos ajudar as pessoas a se sentirem justificadas em sua raiva e ajudá-las a ver que sua experiência não é um acidente.
- c. Agitação tem duas partes
  - i. Ao fazer perguntas, você descobre os problemas de alguém.
  - ii. Ao fazer mais perguntas, você faz com que a pessoa lhe conte histórias sobre seus problemas, histórias com conteúdo emocional. Você obtém seus desejos, suas motivações, sua participação em uma determinada questão.
- d. Evite perguntas que induzam ao erro; use perguntas abertas que validem a raiva: Uau, há quanto tempo isso está acontecendo? Está tudo bem com você? Como isso está afetando sua família? Como você se sente com isso? Como está lidando com isso?
- e. Não seja um robô - conecte-se com sua própria raiva. Em primeiro lugar, lembre-se do motivo pelo qual está fazendo esse trabalho.
- f. Aqui, você também terá de pensar com os pés no chão e usar seu conhecimento de história e eventos atuais para ajudar alguém a entender que seus problemas estão ligados a sistemas mais amplos de exploração.
  - i. Alguém mencionou que viver com um salário de 1.500 torna quase impossível sustentar os filhos ou economizar? Você sabe que o salário mínimo não aumenta como deveria, enquanto os 0,01% acumulam a grande maioria da riqueza do mundo. Alguém menciona que está sofrendo pelo filho que está encarcerado? Você sabe que o Governo Lula avançou na privatização de presídios e foi o responsável pela Lei Antidrogas que é responsável pela prisão de 1 a cada 3 presos.
- g. Você não está dando um sermão em alguém aqui. Você está facilitando a colocação de sua história individual em uma história maior.

## **B. EDUCAR**

- a. Em resumo, a agitação apresenta um problema. A educação explica como a ação coletiva é a resposta para esse problema.
- b. Essas duas coisas devem acontecer junto!
  - i. Porque se apenas irritarmos as pessoas, não estaremos fazendo nenhum favor a elas. Podemos até mesmo fazer com que elas se sintam desmotivadas ao pensar na gravidade do problema em questão. Todos nós sabemos que enfrentamos grandes problemas e todos os dias nos dizem que não há nada que possamos fazer a respeito deles. (A mudança climática é um bom exemplo).
- c. Nesse ponto, é importante que nós mesmos sejamos instruídos. Se soubermos de exemplos de organização bem-sucedida em outros lugares, podemos compartilhá-los.
- d. Priorize perguntas abertas. "E se todos no bairro se recusassem a falar com os policiais? E se todos nós entrássemos no prédio da administração agora mesmo e nos recusássemos a sair? E se parássemos de pagar o aluguel juntos? E se nos recusássemos a fazer horas extras juntos?"
- e. Ouça suas ideias de soluções.
- f. O importante é ajudar a dar esperança e um senso de urgência às pessoas.
  - i. Apresente um plano viável para vencer, ou aponte exemplos de vitórias bem-sucedidas em outros lugares ou épocas, e deixe claro por que eles precisam agir AGORA para realizar esse potencial.

- ii. Todos os dias nos dizem que as coisas não têm solução e que não podemos fazer nada a respeito. É aqui que podemos ajudar uns aos outros a perceber o poder que de fato temos.

### **C. IMUNIZAR**

- a. Imunizar significa preparar-se para possíveis consequências.
- b. As preocupações são boas.
  - i. Isso significa que as pessoas estão pensando criticamente sobre como agir e já estão pensando em como seria se o fizessem. Seria mais preocupante se alguém estivesse pronto para agir sem avaliar o risco para si mesmo e para os outros. A ação política traz riscos e, quanto mais preparados estivermos para enfrentá-los, mais perto estaremos de atingir nossos objetivos.
- c. ISSO NÃO É UMA OPÇÃO!
  - i. Essa pode ser a parte mais importante da organização e onde muitas organizações fracassam. Mesmo que você esteja tendo uma interação muito básica, inclua pelo menos um pouco de imunização. Exemplo: Se estiver reunido com um colega de trabalho, no final, pergunte a ele: "O que você acha que o chefe faria se soubesse que estamos falando sobre esse assunto?"
- d. O que eles estão esperando?
  - i. Comece perguntando a eles que tipo de oposição podemos enfrentar. Deixe que eles falem sobre coisas pequenas e grandes, desde assédio ou maldade até demissão/despejo/prisão etc.
- e. O que eles não estão esperando?
  - i. Depois de deixá-los pensar sobre o que esperar, prepare-os para coisas que eles podem não esperar. Em um local de trabalho, isso pode parecer que o chefe está "se fazendo de bonzinho" para manipular emocionalmente ou contratando advogados caros para acabar com os sindicatos.
- f. Como lidamos com o medo?
  - i. Retorno à agitação. Usamos o medo para não confrontar nossos problemas, e a maneira de superar isso é lembrar um ao outro o que está nos motivando a agir em primeiro lugar - de onde vem nossa raiva.
- g. Quanto mais você puder preparar as pessoas para os piores cenários (ou até mesmo para os menos ruins), mais confiantes elas se sentirão para assumir riscos que conhecem as consequências

### **D. ORGANIZAR**

- a. A essa altura, já ajudamos as pessoas a entrar em contato com seus desejos de ação, pensamos em como a ação coletiva pode resolver suas queixas e ajudamos as pessoas a pensar nos riscos de agir. Não se trata de uma equação linear, mas em algum momento será hora de obter um compromisso. Isso significa pedir às pessoas que se comprometam e cumpram determinadas tarefas.
- b. Tarefas são tudo o que o levará de A a B - fazer um folheto para um evento, reservar um espaço, conseguir a adesão de outras organizações ao seu evento, organizar alimentos e transporte, coordenar a rota de uma marcha.
- c. Esse é o trabalho mais direto de organização e, muitas vezes, pode ser o mais revelador. Pedir a alguém que assuma uma tarefa demonstra seu nível de comprometimento com o trabalho, o que é uma informação importante para um organizador saber. Você precisará saber com quem pode contar para realizar uma tarefa, especialmente quando o trabalho de organização estiver mais intenso.



- d. Isso também pode servir como um convite aberto para que alguém que esteja inicialmente relutante se envolva no trabalho. Isso pode se parecer com muitas coisas. Por exemplo, uma tarefa pode ser adaptada ao interesse ou às habilidades dessa pessoa (design de folhetos se ela for habilidosa, ou montar uma banquinha se ela for tagarela). Ela também pode ser mais ou menos complexa, dependendo do envolvimento da pessoa.
- e. Em última análise, a ideia é aumentar a confiança de outras pessoas para que assumam, realizem e, por fim, criem suas próprias tarefas que promovam seu trabalho de organização. Lembre-se de que o objetivo é fazer com que você seja substituível e que todos se beneficiem com pessoas mais confiantes e capazes que possam operar de forma autônoma.
- f. Apresente a pergunta e depois...
- g. ESPERE!
- h. Acompanhamento e suporte.

#### **E. UNIR**

- a. Sempre voltaremos à AEIOU e esperamos que os novos organizadores que criamos nos proporcionem o mesmo.
  - i. Quando você imuniza, deve se organizar novamente; obter um novo compromisso.
  - ii. Se as pessoas começarem a expressar simpatia pelo chefe ou pelo proprietário, você terá que voltar a agitar e educar.
- b. Tudo na AEIO tem a ver com a construção da base para realizar ações coletivas com outras pessoas. O Unir trata de aprofundar essa base, para que possamos realizar ações cada vez mais fortes juntos.

#### **Exercício: "Um grande organizador"**

Um facilitador atua como colega de trabalho/participante do evento/contato, enquanto os participantes se revezam na tentativa de conduzi-los pelo AEIOU. O outro facilitador entra em contato quando os participantes pulam etapas, falam demais ou ficam presos.

#### **Exercício: Dividir em pares**

Uma pessoa faz o papel de organizador; depois, trocam.

#### **Pausa (5 minutos)**

#### **Parte 4: Prática do dia a dia (30 mins)**

Definimos a organização autônoma e delineamos como fazer campanhas.

Nesta última seção, vamos explorar as práticas diárias que ajudam a criar organizações autônomas.

Ao organizarmos e desenvolvermos campanhas diariamente, trabalhamos para

1. Promover relacionamentos
  2. Integrar e desenvolver membros em nossas organizações autônomas
  3. Refletir sobre nossas atividades e aprimorá-las
  4. Dar significado aos nossos marcos, contratempos e vitórias
- A. Promover relacionamentos
- a. Introdução
    - i. É importante o número de pessoas que sua organização conhece e integra.
    - ii. Mas qualquer pessoa pode criar uma lista de contatos ou reunir 100 contatos em uma folha de inscrição. Não queremos apenas "amontoar pessoas" como se fossem

- números.
    - iii. O que é mais importante é a qualidade dos relacionamentos que você constrói com as pessoas.
    - iv. *Pergunta: Como construímos relacionamentos reais que envolvem respeito mútuo, confiança e cuidado?*
  - b. Aproveite todas as oportunidades**
    - i. Toda reunião, ação, panfletagem (etc.) é uma oportunidade de conhecer alguém com quem você poderia colaborar
    - ii. Alguns eventos de esquerda podem ser meio fechados. Mas o objetivo é ser extrovertido e se conectar.
    - iii. Isso pode ser um desafio se você for introvertido como eu. Desafie-se! Ao mudar o mundo, nós mudamos a nós mesmos!
  - c. Seja intencional**
    - i. Estabeleça metas: para esse evento, que tipos de pessoas, quantas, você quer conhecer?
    - ii. Exemplo: em uma reunião aberta, priorizamos conhecer os participantes de primeira viagem e buscamos obter suas informações de contato
    - iii. Anote as lembranças das pessoas que você conhecer. Caso contrário, você se esquecerá!
  - d. Acompanhar**
    - i. Verificar o acompanhamento das reuniões: quem está acompanhando quem?
    - ii. Convide a pessoa para um café, encontre-a em um evento ou ação, etc. Pessoalmente é melhor. Trabalhe de acordo com a disponibilidade da pessoa.
    - iii. Seja direto sobre o que deseja discutir: ouvir o que ela pensa, ver se vocês podem colaborar, convidá-la para a organização (porque você acha que ela se importa com a questão, ela tem uma perspectiva e habilidades únicas etc.)
- B. Acompanhamento: Lembre-se**
  - a. A construção de relacionamentos é responsabilidade de todos**
    - i. Uma pessoa não pode manter todos os contatos
    - ii. Quanto mais sua organização for uma rede, onde cada pessoa conhece várias outras, mais forte ela será
  - b. Considere sua posição social**
    - i. Você não quer que ninguém pense que você está convidando a pessoa para um encontro
    - ii. Cada pessoa traz uma perspectiva, habilidades e conhecimentos exclusivos
  - c. Seja honesto quando estiver construindo com as pessoas**
    - i. Estabelecer confiança e franqueza desde o início
    - ii. Não prometa o que você não pode cumprir
    - iii. Não salvamos as pessoas. Oferecemos o que podemos para lutarmos juntos.
  - d. Toda campanha termina**
    - i. Quando isso acontecer, o que teremos para mostrar?
    - ii. Se formos bem-sucedidos, teremos realizado campanhas, aumentado a consciência política, enfraquecido a classe dominante etc.
    - iii. O mais importante: teremos construído redes de pessoas com experiências de luta
- C. Integrar novos membros**
  - a. Pergunta: Depois de qualquer evento ou atividade, é possível que haja novas pessoas tentando participar do seu projeto. Como você as integrará ao trabalho?**
  - b. Isso ajuda a planejar com antecedência**
    - i. Ao planejar um evento/ação, qual será a próxima atividade para a qual você convidará novas pessoas que conheceu?
  - c. Convidar novos membros para realizar tarefas discretas e significativas**
    - i. Pesquisas mostram que as pessoas se envolvem com novos grupos quando podem começar com tarefas de caráter específico, suficientemente desafiadoras e cuja contribuição para o objetivo maior seja clara
  - d. Suporte**

- i. Pense em sua organização como uma coleção de atividades, cada uma preparando os membros para assumir a próxima atividade mais complexa. É como colocar as rodinhas na bicicleta.
    - ii. Você também pode "estruturar" as atividades, tornando-as mais fáceis na primeira vez. Por exemplo, ao colocar um novo membro em contato com um membro experiente
  - e. **Treine de acordo com a forma como você luta**
    - i. Pense nas táticas que o seu grupo terá de executar para seguir sua estratégia. Em seguida, crie adaptações e treinamentos para essas atividades.
    - ii. Exemplo: Se bater de porta em porta ou distribuir panfletos é uma tática que você usa, então o seu grupo precisará se tornar bom em falar com as pessoas. Passe o tempo da reunião praticando conversas e refletindo depois de bater nas portas.
    - iii. Exemplo: Se você organiza grandes eventos públicos, precisará de facilitadores fortes. Passe o tempo da reunião discutindo os estilos ideais de facilitação, alternando a facilitação em suas próprias reuniões, etc.
  - f. **Considere cada membro**
    - i. Às vezes, é útil fazer um balanço individual de cada membro e de como eles estão crescendo. Você também pode fazer isso coletivamente.
    - ii. No que os membros já são hábeis? Onde eles sabem que precisam crescer? Como eles querem se desafiar?
    - iii. Em quais habilidades eles melhoram rapidamente? Que habilidades eles poderiam desenvolver e que o grupo precisa?
  - g. *Perguntas: Que habilidades você precisa desenvolver para ser um organizador mais eficaz?*
- D. Reflexão
  - a. Sem isso, você pode perder a direção e se tornar reativo, ou ignorar problemas que podem levar à derrota
  - b. Revisite suas metas, estratégias e táticas em momentos decisivos de sua organização
    - i. Como suas atividades atuais se encaixam na estratégia geral?
    - ii. Como seus resultados se comparam com seus pontos de referência? O que você acha disso?
    - iii. Houve alguma mudança que possa levá-lo a tentar novas táticas, ajustar sua estratégia ou redefinir suas metas?
  - c. Inclua a reflexão em suas reuniões ou agende reuniões de reflexão especificamente para isso
- E. Faça sentido
  - a. **Defina**
    - i. Por "dar sentido" queremos dizer desenvolver uma compreensão compartilhada do significado mais amplo de nossos esforços, contratempos e vitórias, além de sua contribuição imediata para uma determinada campanha
  - b. **Esse aspecto da organização é frequentemente esquecido, mas é muito importante**
    - i. Ajuda-nos a responder a perguntas existenciais do tipo "por que faz isso?".
    - ii. Reafirma o propósito, a comunidade e a esperança diante do cinismo, da pequenez e da falta de esperança
    - iii. Dá-nos força emocional e convicção para continuar na luta
  - c. **Você consegue pensar em algum exemplo de como as organizações criam significado?**
    - i. Dar uma festa para comemorar o atingimento de um marco de referência ou uma pequena vitória
    - ii. Organizar um evento de boas-vindas para novos membros
    - iii. Realizar um memorial para um associado que tenha falecido
    - iv. Abrir ou encerrar reuniões públicas com uma música
    - v. Dedicatórias em escritos do grupo
    - vi. Nomear um lugar com nomes de pessoas ou datas importantes

### **Revisar e concluir (10 mins)**

- A. O que abordamos hoje

- a. Definição de "organização"
    - i. *Peça aos participantes que se lembrem do CÓ-CO-R-A-S e de uma definição simples de cada um deles.*
      - 1. Comuns, Confrontam, Rede, Autônoma, Solidária.
  - b. Planejamento
    - i. *Peça aos participantes que relembrem as definições de objetivos, estratégias, táticas e ponto de referência.*
  - c. Conversando sobre política
    - i. *Peça aos participantes para lembrarem da AEIOU com 1 a 3 definições de cada palavra.*
  - d. O dia a dia
    - i. *Peça aos participantes que indiquem uma ou duas coisas que se destacaram nessa parte e que eles acham que não haviam considerado antes ou que deixaram de lado em sua prática.*
- B. Referências e informações de contato
- a. Gostaríamos muito de receber seu feedback. Entre em contato conosco depois ou envie-nos um e-mail.
  - b. Treinamento para treinar: Se quiser usar isso para seus próprios fins, informe-nos. Nós lhe forneceremos os materiais de treinamento e poderemos até mesmo ajudá-lo a realizar um treinamento.