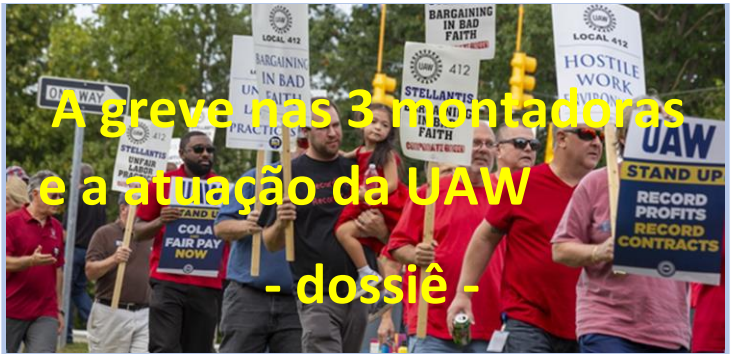
CVM

CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER



A greve nas 3 montadoras e a atuação da UAW

- dossiê -

João Ferreira

http://centrovictormeyer.org.br/

DOSSIÊ – A GREVE NAS 3 MONTADORAS E A ATUAÇÃO DA UAW

Apresentação

Em "Somos parte da revolução mundial", trecho de *Caminho e caráter da revolução brasileira (pg 9.)*, documento escrito no exílio em 1970, Erico Sachs levantou a possibilidade de que um novo ciclo da revolução mundial viesse a ocorrer nos países industrializados do Ocidente, destacando a Europa Ocidental. Cogitou que o ponto mais baixo da curva parecia superado, com a emergência de crises cujos primeiros sintomas eram a queda de produção e o desemprego seguintes à crise do dólar e do ouro nos EUA e a radicalização do proletariado europeu. Essas previsões não se confirmaram. A luta dos operários para garantir institucionalmente as conquistas parciais – e não um processo revolucionário – foram revertidas depois que a crise econômica aberta com a recessão mundial de 1974 foi superada mediante a chamada "reestruturação produtiva" do capitalismo, permitindo elevar a taxa de exploração da força de trabalho e deprimir os salários reais a partir da década de 1980, até nossos dias.

Os trabalhadores pareciam estar completamente submetidos ao capital, integrados no capitalismo, exprimindo assim o retorno à escravidão assalariada denunciada por Marx na sua época. Contudo, a contradição entre capital e trabalho continuou a se desenvolver nas últimas décadas. Bastou a volta da inflação para o ressurgimento de greves no centro do capitalismo, inicialmente na Europa. A queda do salário real no período apontado constitui um dos motivos da greve que, a partir de 15 de setembro de 2023 tomou conta da indústria automobilística nos EUA, ainda em curso, afetando principalmente as três maiores empresas (GM, Ford, Stellantis). Superar a divisão de dois níveis, entre trabalhadores empregados permanentes e temporários constitui uma razão adicional da mobilização, sobretudo com a expansão dos contratos temporários entre os trabalhadores nas fábricas de veículos elétricos. A sindicalização traduziu o esforço organizativo aí surgido.

A greve tem um sentido internacional pela dimensão contratual que envolve toda a rede de empresas de cada grupo automotivo (1) e por apontar uma direção à luta sindical para o conjunto dos trabalhadores do setor industrial no mundo, inclusive no Brasil, como aliás sugere a participação de delegação da UAW no 14º. Concut.

O que nos importa, desde numa perspectiva revolucionária, é responder às questões aí surgidas. Alguns articulistas de esquerda levantaram a hipótese de que disposição de luta manifestada na paralisação permite falar em militância com sentido de classe. Porém temos de nos perguntar se esse fenômeno está de fato acontecendo. Por outro lado, a combatividade da massa operária nas fábricas nessa direção se encontra bloqueada pela liderança reformista do sindicato?

O presente dossiê traz algumas contribuições (2) para responder a tais questões, com a seleção de artigos e do discurso do dirigente da UAW, para, no final iniciar uma reflexão sobre o que se passa no movimento sindical dos EUA.

No portal do CVM publicamos a apresentação, sumário e avaliação da greve em formato HTML e anexamos a versão integral deste caderno em PDF para download.

João Ferreira - 23/10/2023

---

1 Enquanto a General Motors e a Ford são empresas americanas que se expandiram mundialmente, a Stellantis é o conglomerado que resultou, em 2021, da fusão da Fiat-Chrysler com o Grupo PSA (Peugeot Société Anonyme), expressando o movimento do grande capital europeu na direção dos EUA. A Stellantis é composta por 14 empresas.

2 Os textos foram copiados e traduzidos de Jacobin, Labor Notes, WWS e Viento Sur, com sites disponíveis na internet.

Sumário

1. **Na véspera**

- À medida em que os três grandes contratos de automóveis expiram: velocidades de linha apressadas e horários horríveis - **Keith Brower Brown** [p. 4]

- Presidente do UAW, Shawn Fain: "Já é tempo de defender a classe trabalhadora" - **Shawn Fain** [p. 12]

- A greve do UAW é importante para toda a classe trabalhadora dos EUA - **Alex N. Press** [p. 29]

- Mobilize a base contra a ordem de "continuar trabalhando" do UAW! Por um ataque total contra os Três Grandes! - **Eric Londres@EricLondonSEP** [p.36]

2. **A greve em curso**

- **'Sem justiça, sem jipes!' Cenas da greve dos trabalhadores da indústria automobilística** - **Keith Brower Brown, Luis Feliz Leon, Jane Slaughter** [p. 41]

- EUA: greves históricas contra os três grandes fabricantes de automóveis - **Jake Johnson** [p. 48]

- A UAW decidiu usar uma nova estratégia de greve. Está dando resultado - **Stephanie Ross** [p. 52]

- Trabalhadores do setor automotivo poupam as três grandes e conquistam uma transição justa e marcante na General Motors - **Luis Feliz León** [p. 57]

- Está funcionando: a estratégia de greve dos trabalhadores do sector automóvel está a forçar as 3 grandes empresas a pagar - **Luis Feliz León** [p. 62]

3. **Dossiê: uma avaliação da greve – João Ferreira** [p. 65]

1. Na véspera

Na medida em que os três grandes contratos de automóveis expiram: velocidades de linha apressadas e horários horríveis

Keith Brower Brown - 25. 07. 2023.

David Sandoval se lembra de quando ele e seus colegas de trabalho tiveram 72 segundos para montar as seções de cada assento do Ford F-150, quando ele começou em uma fábrica de peças em Michigan, em 2004.

Hoje, 60 segundos é o prazo que os gerentes dão a cada equipe que corre em uma dúzia de estações: para aparafusar o quadro, instalar os componentes eletrônicos, adicionar equipamentos de aquecimento e resfriamento, definir almofadas e fixar os acabamentos. Os braços de elevação robóticos ajudam em apenas um ou dois passos; ferramentas manuais e graxa de cotovelo devem fazer o resto. Cada equipe é instruída a liberar 680 assentos em um turno de 10 horas.

Devido a esta forte aceleração não é de admirar que as lesões por movimentos repetitivos estejam a acumular-se entre os trabalhadores do setor automóvel nos EUA, enquanto as três grandes empresas automóveis – Ford, General Motors e Stellantis (anteriormente Chrysler) – registaram lucros de 250 mil milhões de dólares apenas nos últimos quatro anos.

Em 14 de setembro, os contratos sindicais expiram para 144 mil trabalhadores das Três Grandes. Parece provável uma greve de toda a empresa num dos três, especialmente depois de os membros do United Auto Workers elegerem uma chapa reformista para liderar o seu sindicato. O novo presidente, Shawn Fain, prometeu uma campanha contratual e uma greve – se necessária – para acabar com os níveis salariais e para colocar os trabalhadores no volante da transição para os veículos eléctricos (VE).

Para compreender como essa luta contratual começa a partir das condições no chão da fábrica, a Labor Notes entrevistou trabalhadores de cada uma das três grandes empresas e de um fornecedor independente de peças.

Do Centro-Oeste ao Sul, os trabalhadores do setor automóvel dizem que os gestores das suas fábricas aproveitaram a pandemia e a transição para os veículos elétricos para promover um ritmo de trabalho inseguro, turnos mais longos e em maior número, e divisões entre os trabalhadores. Enquanto isso, alguns executivos de empresas ameaçam demitir e se preparam abertamente para uma greve, armazenando estoques e contratando trabalhadores temporários.

TURNOS DE MARATONA

Durante os anos de recessão de 2008, os líderes do UAW abriram a porta para "horários de trabalho alternativos", que exigem turnos regulares de 10 horas e nos fins de semana, sem pagamento de horas extras. Muito depois da recessão, os gerentes das fábricas têm forçado cada vez mais os trabalhadores a cumprir estes horários de trituração.

"Na minha fábrica, trabalhamos seis dias de 10 horas por semana desde junho de 2022", disse Charles Mitchell, trabalhador de montagem na Stellantis Jefferson-North, em Detroit.

Em Abril deste ano foi "o primeiro mês em que voltamos aos cinco dias, sem precisar trabalhar todos os sábados". Isso durou apenas um mês antes que os gestores voltassem às semanas obrigatórias de seis dias. Em julho, declararam uma situação "crítica" que lhes permite exigir sete dias de trabalho por semana.

Os patrões justificaram estes calendários alucinantes como necessários para recuperar o atraso devido à escassez de microchips da era pandémica e para tirar partido do aumento dos preços dos automóveis.

Os trabalhadores contaram histórias semelhantes na Ford e na GM. Construindo o Ford Explorers em Chicago, David Johnson disse que trabalha das 5h às 16h40: "São horários estranhos. São horas terríveis." Em uma fábrica da GM em Spring Hill, Tennessee, Kim Shaw descreveu um 2022 cansativo: "Trabalhamos cinco ou seis turnos de 12 horas por semana, durante um ano. Foi horrível."

Esses turnos obrigatórios significavam falta constante de eventos familiares, sono e tempo livre. Para seus colegas de trabalho, Mitchell disse: “Isso prejudicou o cuidado das crianças. Esse é um fator que explica o aumento do absenteísmo.”

Recentemente, os patrões disseram à sua fábrica que o retorno aos fins de semana de folga só aconteceria se os trabalhadores atingissem “uma classificação de qualidade de 95%”, ou seja, 95% dos carros com zero defeito, o que Mitchell disse ser uma meta irrealista: “Eles estão forçando isso para tentar nos emparedar.

Os trabalhadores da indústria automobilística geralmente concordam que o trabalho se tornou “mais leve, porém mais rápido” nas últimas décadas. Os materiais mudaram do aço para mais alumínio e compósitos. Braços e vigas móveis robóticos gradualmente assumiram mais tarefas. As mãos humanas realizam movimentos complicados que os robôs ainda não conseguem, e com uma velocidade, precisão e repetição que causariam inveja a qualquer máquina.

Mas os turnos também são mais agitados e lotados. Uma concessão de 2008 abriu mão de oito minutos de intervalo nos contratos das Três Grandes, de 48 minutos para 40 em uma jornada de oito horas.

Na GM Wentzville, perto de St. Louis, Katie Deatherage, trabalhadora de montagem de longa data, disse: “A GM tem uma coisa em que tenta eliminar uma porcentagem da mão de obra todos os anos. A velocidade da linha é mais rápida e os trabalhos são um pouco mais pesados porque não temos pessoal. Nossos ossos e nossas articulações não foram feitos para isso.”

Nesta primavera, Deatherage venceu a eleição como presidente de seu local, destituindo um titular com a promessa de enfrentar a empresa.

Seguro desemprego?

Desde a recessão de 2008, em nome da salvação de empregos, os executivos das Três Grandes pediram e receberam milhares de milhões em subsídios dos contribuintes, juntamente com amplas concessões sindicais. Uma vítima foi o Banco de Emprego, uma disposição para as empresas continuarem a pagar aos sindicalistas despedidos.

Mas mesmo durante os lucros altíssimos dos últimos quatro anos, os CEO continuaram a atacar os seus sindicatos com encerramentos repentinos de fábricas e despedimentos persistentes.

Para a fábrica da GM em Spring Hill, como muitas outras nas três grandes, Kim Shaw disse: "o maior problema é o trabalho. Ninguém sabe em que pé está."

Algumas demissões recentes pareciam uma preparação para uma greve por parte da administração. Numa fábrica da Detroit Stellantis, Charles Mitchell disse: "neste momento, há o que chamam de despedimento inverso: um total de 150 pessoas despedidas em toda a fábrica. Cada departamento tem um número para preencher e tem uma semana para tomar decisões."

Combinadas com bônus para atrair os trabalhadores mais antigos e mais bem pagos para a aposentadoria precoce, Mitchell disse que as demissões podem ser medidas da empresa para semear dúvidas e treinar potenciais fura-greves para uma greve. "Como eles estão fazendo demissões inversas e contratando 100 funcionários temporários de meio período na minha fábrica?"

Após encerramentos de unidades ou lay offs, a maioria dos trabalhadores das Big 3 pode solicitar transferências para outra fábrica. Para Shaw, manter o emprego e os benefícios significava transferir-se para cinco estados diferentes e seis fábricas ao longo de sua carreira.

EPIDEMIA DE LESÕES

Poucos trabalhadores antigos ficaram sem ferimentos graves. Sobre sua fábrica da Ford em Chicago, Johnson disse: "Acredito que todos que trabalham lá provavelmente sacrificaram alguma parte do corpo pelo trabalho. Fiz duas cirurgias nas costas, nos dois joelhos. Meus ombros doem, tudo dói."

Os trabalhadores que se aproximam da reforma precisam das duas mãos para contar as suas cirurgias. Isso torna irritantes os cortes das

empresas nos cuidados de saúde dos reformados, especialmente à medida que o trabalho continua a acelerar.

Poucas fugas da rotina estão disponíveis. Embora muitas fábricas alternem os trabalhadores a cada poucas horas entre as tarefas de sua equipe, essas tarefas geralmente não são diferentes o suficiente para aliviar a tensão nos músculos e tendões.

Há algumas décadas, os trabalhadores da montagem mais velhos ou feridos podiam passar para empregos de custódia e de apoio, mantendo os mesmos salários e benefícios. Agora, as empresas externalizaram em grande parte esses trabalhos a empreiteiros com baixos salários, alguns ao abrigo de um contrato do UAW, outros não. Hoje, apenas alguns empregos cobiçados oferecem tarefas mais leves como verificadores de qualidade ou pilotos de testes.

PONTOS DE ESTRANGULAMENTO

Um cronograma apertado em fábricas de montagem complicadas significa possíveis pontos de estrangulamento por toda parte.

Numa fábrica da Stellantis em Michigan, os trabalhadores disseram-nos que atrasos em toda a linha já são comuns devido a backups em dois departamentos: o processamento de materiais e as estações de "decking" que fixam chassis às carroçarias dos automóveis.

Falando anonimamente, um trabalhador da montagem disse-nos: "Se houver uma avaria na linha de motores, os carros não passarão e entrarão na linha de eixos, que alimenta o resto da fábrica".

Estes pontos de estrangulamento podem tornar as fábricas vulneráveis a abrandamentos, seja devido à falta de pessoal ou como forma de os trabalhadores expressarem coletivamente a sua frustração com as suas condições ou contrato.

Mas os trabalhadores de diversas fábricas também nos disseram que os gestores estavam a aumentar a disciplina, talvez para intimidar os trabalhadores antes da disputa contratual. Numa fábrica da GM em Kansas City, um trabalhador disse que os patrões "estão a cobrar-nos por tudo" nos últimos meses. A conversa na loja girou em torno de como um trabalhador foi suspenso em junho por chegar ao seu posto

apenas um minuto depois do horário exigido, mas ainda antes do início da fila.

MUDAR PARA O VEÍCULO ELÉTRICO

Em muitas fábricas, os planos das Três Grandes de mudar majoritariamente para veículos eléctricos nesta década criaram ansiedade em relação à segurança no emprego. Um estudo de 2022 realizado por três engenheiros da Carnegie Mellon estima que a procura de mão-de-obra aumentará para a produção de motores VE, mesmo com menos peças envolvidas do que os motores a gás. A maioria dos especialistas espera que o número de empregos no setor automobilístico nos EUA aumente durante esta década.

Mas os CEO das Três Grandes planejam abertamente construir as suas baterias e veículos eléctricos em novas fábricas, muitas vezes no Sul, em *joint ventures* com empresas não sindicalizadas. Essas fábricas não seriam abrangidas pelo acordo-mestre de cada empresa com o UAW, pelo qual os trabalhadores sindicalizados existentes não teriam direitos de transferência.

Algumas grandes fábricas começaram recentemente a montar veículos elétricos junto com carros a gasolina, incluindo GM Spring Hill e Stellantis Jefferson-North em Detroit. Mas em vez de utilizarem as linhas combinadas para ajudar os trabalhadores antigos na transição para um futuro eléctrico, os gestores aproveitaram a mudança para subcontratar o trabalho mesmo sob o mesmo teto.

Em Spring Hill, disse Shaw, “pintura, plásticos externos, toda a moldagem plástica interna, esses departamentos foram terceirizados e vendidos, mas ainda é trabalho no local. De repente, quando eles começaram o trabalho com VE, começaram a chamá-lo de Subsistemas GM.”

A GM Subsystems é uma subsidiária integral da GM – uma corporação legal de fachada para escapar aos seus principais contratos sindicais. Sob um contrato do UAW assinado no ano passado, os trabalhadores de subsistemas começam com US$ 18,50 por hora, em comparação com cerca de US$ 31 por hora para trabalhadores de primeiro nível sob o acordo mestre da GM do UAW.

O presidente do UAW, Fain, diz que a luta contratual do sindicato este ano terá como objetivo colocar todos os trabalhadores de veículos elétricos, baterias e subsidiários sob os acordos básicos e seus salários mais altos.

Os contratos anteriores do UAW ganharam alguma linguagem contra o encerramento de fábricas, mas as Três Grandes contornaram essas salvaguardas ao renomear os encerramentos como "ociosos" ou "não alocações" de trabalho. Com a reestruturação da indústria a acelerar este ano, os trabalhadores dizem que querem um cronograma claro para o trabalho futuro nas suas fábricas e garantias de transferência mais fortes para conseguir trabalho noutro local caso a sua fábrica feche.

SEGMENTAÇÃO EM NÍVEIS

Apesar de toda a aceleração e insegurança, os trabalhadores automóveis de longa data geralmente optam por manter os seus empregos devido aos benefícios da organização passada: salários relativamente elevados, seguros de saúde decentes e pensões sólidas e cuidados de saúde para os reformados.

Mas para os trabalhadores contratados após a recessão de 2008, as pensões e os cuidados de saúde dos reformados foram completamente eliminados por contratos de dois níveis. Agora, como disse Deatherage, "temos membros com 15 anos que não têm incentivos para ficar".

Como resultado, disseram os trabalhadores, a rotatividade aumentou. Por sua vez, as 3 Grandes aumentaram a contratação de trabalhadores temporários, que muitas vezes trabalham durante vários anos e ganham apenas metade do salário dos trabalhadores em tempo integral.

Através dessas lacunas cruéis, os trabalhadores de cada fábrica com quem falamos continuaram a construir pontes. Eles desprezaram os níveis, mas não os trabalhadores que ocupavam os cargos.

"Não deveria haver níveis", disse Johnson, da Ford Chicago. "A divisão traz fraqueza, sabe? É meio difícil trabalhar ao lado de alguém que faz o mesmo trabalho, suar o mesmo e depois receber um salário baixo."

Luis Feliz Leon e Jane Slaughter contribuíram com reportagens para este artigo.

(Uma versão deste artigo apareceu na edição nº 533 do Labor Notes, agosto de 2023)

Presidente do UAW, Shawn Fain: "Já é tempo de defender a classe trabalhadora"

Shawn Fain - 16.09.2023

Em um discurso para os membros da United Auto Workers na quarta-feira [14.09], Shawn Fain falou sobre as Três Grandes, explicou a nova "greve de pé" do UAW e invocou a Bíblia para declarar que sua batalha é uma luta justa pela justiça. Publicamos aqui as suas observações preparadas, na íntegra.

Boa noite a todos.

Esta noite, vamos tratar de muitos assuntos. Analisaremos onde estamos na negociação das Três Grandes e discutiremos alguns de nossos possíveis planos para os próximos dias.

No início, quero reconhecer que há muitos rumores, reportagens na imprensa e falar sobre o que faremos ou não. Peço que vocês fiquem com a liderança do seu sindicato para obter orientação e clareza. Também quero compartilhar com todos vocês algumas reflexões pessoais sobre o que este momento significa para mim, pessoalmente, como seu presidente.

Mas antes de entrar em tudo isso, quero começar como sempre fazemos, reconhecendo nossa família UAW [United Auto Workers] que está em greve.

Quando dizemos que nosso sindicato está de volta à luta, estamos falando sério. E não são apenas os membros das Três Grandes que agem.

Ontem à noite, 1.400 membros do UAW da Blue Cross Blue Shield de Michigan abandonaram o trabalho. Eles tentaram ser ouvidos na mesa de negociações. Mas o CEO – que faturou US$ 17 milhões no ano passado – não está ouvindo. Então, eles estão indo às ruas para acabar

com os níveis, parar com a terceirização e obter salários justos, e nossa equipe no gabinete do secretário-tesoureiro e nas Regiões 1 e 1D está lhes dando forte apoio.

Na Região 9, mais de cem membros do UAW Local 644 iniciaram a sua greve esta semana no Grupo Dometic em Royersford, Pensilvânia. A Dometic teve um lucro de 4 mil milhões de dólares no ano passado, mas alguns dos nossos membros não ganham um salário digno. Isso termina com esta greve.

Também na Região 9, o CEO extremamente bem pago da West Rock Packaging, David Sewell, ainda não recuperou o juízo. Ele arrecadou US$ 22 milhões, mas ainda quer reduzir os benefícios à saúde de nossos membros. Mas nossos membros do Local 2326 em Dayton, Nova Jersey, ainda estão fortes. Vamos vencer esse valentão.

Os atacantes Thombert em Newton, Iowa, continuam fortes em sua luta. Eles ganharão o salário justo, tempo de qualidade com suas famílias e licenças médicas decentes que merecem.

Como todos estes membros lhe dirão, o UAW não desiste de uma luta. Estamos dispostos a fazer o que for necessário para obter justiça, por todos os meios necessários.

Portanto, não é surpreendente que, à medida que nos aproximamos cada vez mais da expiração dos contratos nas Três Grandes, estejamos a ver as empresas e os meios de comunicação social corporativos aumentarem as suas intimidações. Eles querem dizer que a nossa justa luta por uma maior qualidade de vida para a classe trabalhadora "destruiria a economia". Eles fingem que o céu cairá se recebermos a nossa parte justa do quarto de bilião de dólares que as Três Grandes ganharam ao longo da última década.

Vamos falar de fatos. Em apenas quatro anos, os lucros das Três Grandes dispararam 65%. Os negócios estão crescendo. Durante o mesmo período, os salários dos CEO dispararam 40%. Eles estão absolutamente ganhando dinheiro. Os gastos das Três Grandes em recompras de ações – dinheiro que elas esbanjam em Wall Street – aumentaram espantosamente 1.500%. Está literalmente fora dos gráficos. Os preços médios dos carros novos subiram 34%. Eles estão tirando o preço do consumidor americano. A inflação subiu 20%. É

melhor acreditar que a manipulação de preços das Três Grandes também tem muito a ver com isso.

E os salários dos trabalhadores da indústria automobilística aumentaram apenas 6%. Ficamos muito para trás. Finalmente, e isto é fundamental: o custo da mão-de-obra para as Três Grandes é de cerca de 4% a 5% do total das operações. Pensem sobre isso. Poderiam duplicar os nossos salários, não aumentar os preços dos automóveis e ainda assim ganhar milhares de milhões de dólares.

Eles gastaram mais enriquecendo os acionistas em um ano do que gastaram conosco durante todo o último ciclo do contrato. Eles querem assustar o povo americano, fazendo-o pensar que os trabalhadores da indústria automobilística são o problema. Nós não somos o problema. A ganância corporativa é o problema. E amanhã à noite, se eles nos forçarem, estaremos prestes a tornar isso um problema dos Três Grandes.

Dissemos que íamos fazer as coisas de forma diferente nesta rodada de negociações e penso que todos concordam que cumprimos essa promessa. Neste verão, lançamos a primeira campanha de contrato das Três Grandes do nosso sindicato de que há memória e vimos em primeira mão que nossos membros estão fartos e entusiasmados. Desde 17 de agosto, foram organizadas mais de uma centena de ações locais em todo o nosso sindicato. O mundo inteiro está assistindo, desde a imprensa local até a imprensa nacional e internacional, e falando sobre nossa luta justa. O público percebeu. De acordo com uma recente sondagem Gallup, 75 por cento do público diz que está do lado do UAW na nossa luta por justiça nas Três Grandes.

E acreditem em mim quando digo que as empresas perceberam. Eles não estariam sentados à mesa agora, a menos que realmente acreditassem que estão diante de uma força de trabalho bem organizada e irritada, pronta para fazer o que for preciso para conquistar um contrato forte.

Na negociação, dissemos repetidamente às empresas: 14 de setembro é um prazo, não um ponto de referência. Não permitiremos que as Três Grandes continuem a arrastar as negociações durante meses. As empresas sabem quais são as nossas prioridades. Fomos claros.

Eles obtiveram um quarto de trilhão de dólares em lucros na América do Norte nos últimos dez anos. Eles ganham dinheiro com nossos membros todos os dias. Eles prejudicam o preço do consumidor americano. E eles espremem o contribuinte dos EUA por cada centavo que conseguem. As Três Grandes podem dar-se ao luxo de nos dar imediatamente a nossa parte justa. Se decidirem não fazê-lo, então estão optando por atacar a si mesmos. Não temos medo de agir.

Também agitamos as coisas na mesa de negociações. Mudámos o nome das reivindicações económicas do nosso sindicato, chamando-as de "exigências dos membros", porque é isso que são.

E, noutra mudança em relação ao passado, negociámos essas exigências perante toda a equipe de negociação nacional.

Queremos que os nossos negociadores eleitos estejam presentes e ouçam em primeira mão o que as empresas dizem sobre os nossos membros e o que estes executivos pensam que valemos. Porque sabíamos que as empresas gostam de atrasar e porque tínhamos tantas questões que queríamos resolver, entregamos as exigências económicas do nosso sindicato às Três Grandes muito mais cedo do que foi feito no passado. Em cada passo do caminho, fomos claros, firmes e oportunos no que esperamos destas negociações.

Infelizmente, as empresas optaram por desperdiçar o tempo que lhes demos. Demorou mais de um mês para obter uma resposta de cada um deles.

Duas das empresas recusaram-se sequer a responder às nossas exigências até apresentarmos acusações trabalhistas federais contra elas. Quando eles finalmente responderam, o que nos deram não foi apenas escandalosamente irrealista, foi um insulto.

O que me leva a outra mudança que fizemos nesta rodada de negociações. Fomos transparentes sobre o processo de negociação com os membros.

Se quisermos lutar e vencer como nunca antes, precisamos energizar, informar e organizar os nossos membros como nunca antes. É por isso que quero dedicar alguns momentos agora para lhes dizer onde estão as coisas nas negociações. Vocês, membros do UAW, merecem saber onde fizemos progressos e onde não fizemos progressos.

É aqui que se situam as exigências dos nossos principais membros.

Níveis

Precisamos acabar com o sistema de níveis, falido e injusto. Acreditamos em salário igual para trabalho igual, que nenhum trabalhador deve ser tratado como se fosse de segunda classe. Propusemos uma progressão de noventa dias para a taxa máxima, a restauração das pensões e cuidados de saúde pós-aposentadoria para todos.

Todas as três empresas concordaram em reduzir pela metade a nossa progressão para a taxa máxima. As Três Grandes propõem agora uma progressão de quatro anos, abaixo dos atuais oito anos. E todas as três empresas rejeitaram as nossas propostas de pensões e cuidados de saúde para reformados.

[O CEO da Ford, James] Farley disse à imprensa ontem à noite no salão do automóvel que a Ford havia oferecido a "eliminação de níveis". Isso não é verdade. Os níveis permanecem na Ford sob sua proposta.

A GM quer continuar com os salários abaixo do padrão para CCA [Atendimento ao Cliente e Pós-Venda] e GMCH [GM Components Holding], e a Stellantis quer continuar com os salários abaixo do padrão na MOPAR [a divisão de peças, serviços e atendimento ao cliente].

Remunerações

Nas reivindicações dos nossos membros, propusemos aumentos salariais significativos de dois dígitos, de 40 por cento, para corresponder aos aumentos salariais dos Três Grandes CEO, para acompanhar esta inflação brutal e para compensar décadas de queda dos salários reais nesta indústria.

A Ford propõe agora um aumento de 20% ao longo de quatro anos e meio. Isso é um aumento em relação aos 9% iniciais. A GM propõe agora um aumento de 18% durante esse período. Isso é superior aos 10% iniciais. E a Stellantis propõe 17,5% em quatro anos. E propõem apenas bónus fixos para a unidade de negociação assalariada. Isso é completamente inaceitável.

Ao todo, estamos vendo movimentação das empresas.

Mas ainda não estão dispostos a concordar com os tipos de aumentos que compensarão a inflação, além de décadas de queda dos salários. E as suas propostas não refletem os enormes lucros que geramos para estas empresas.

Ajustes de custo de vida

Propusemos a restauração do COLA: ajustes no custo de vida que ajudariam os trabalhadores do setor automotivo a acompanhar a inflação, para que não ficássemos para trás economicamente.

A Ford propõe agora regressar à nossa antiga fórmula COLA, mas com um desvio que deverá proporcionar menos de um dólar de proteção salarial durante os próximos quatro anos. Precisamos de um COLA que proteja significativamente contra a inflação.

A GM está agora onde a Ford esteve na semana passada, oferecendo o que chamei de fórmula Coca Zero. Essa é uma fórmula COLA projetada para fornecer zero em termos de aumentos reais.

A Stellantis oferece-nos agora uma escolha: ou o deficiente COLA, sem aumentos previstos, ou montantes fixos que muitos trabalhadores não receberão. Isso é o que eles consideram uma escolha.

Partilha de lucros

Apresentamos uma proposta para fornecer aos trabalhadores dois dólares por cada milhão de dólares gastos pelas empresas em recompras de ações e dividendos especiais. Novamente, se eles têm dinheiro para Wall Street, certamente têm dinheiro para os trabalhadores que fabricam o produto.

Todas as três empresas ainda estão tentando fazer cortes importantes em nossa participação nos lucros.

Ford propôs um esquema que teria reduzido os cheques de participação nos lucros em 21% nos últimos dois anos. A proposta da GM significaria um cheque 29% menor no ano passado. A Stellantis finalmente nos deu uma proposta sobre este tema, mas usou um cálculo interno desconhecido para reduzir significativamente a participação nos lucros.

Tempos

Propusemos acabar com o abuso dos chamados “temporários”, que são explorados com baixos salários durante anos e aos quais são negados todos os benefícios e salários, apesar de trabalharem horas intermináveis para manter estas empresas em funcionamento. Os trabalhadores temporários devem ser convertidos para tempo integral após noventa dias com salário integral, benefícios e participação nos lucros.

A Ford está agora propondo a conversão de todos os temporários atuais com serviço contínuo de noventa dias para empregos progressivos em tempo integral. A GM ainda está onde estava na semana passada, aumentando o salário mínimo temporário para US$ 20 por hora, mas mantendo benefícios inadequados e nenhuma participação nos lucros. Stellantis também quer que os temporários tenham benefícios inadequados, nenhuma participação nos lucros e um salário mínimo de US$ 20, sem possibilidade de empregos progressivos em tempo integral.

Seguro desemprego

Estamos lutando arduamente para manter bons empregos na América e para acabar com o fechamento de fábricas que destroem nossas comunidades e separam famílias. É por isso que propusemos uma linguagem forte de segurança no emprego, criando o Programa de Proteção da Família Trabalhadora para desincentivar as Três Grandes de destruir empregos. Também propusemos o direito de greve em caso de fechamento de fábricas.

Todas as três empresas rejeitaram as nossas propostas de segurança no emprego.

Stellantis agora quer o direito de fechar e vender dezoito instalações, incluindo várias fábricas de montagem e trem de força e depósitos de peças.

Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Todos sabemos que viver numa fábrica sete dias por semana, doze horas por dia não é viver de todo. Precisamos de um verdadeiro equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os trabalhadores da

indústria automobilística merecem uma vida. É por isso que estamos pressionando por mais folgas e feriados remunerados.

Todas as três empresas já se ofereceram para reconhecer o dia 19 de junho, um dia de importância histórica para o nosso país e para os nossos membros, como um feriado remunerado. Além disso, a Ford ofereceu pela primeira vez duas semanas de licença parental remunerada aos nossos membros.

Fora isso, todas as três empresas rejeitaram as nossas propostas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Aposentados

Propusemos aumentos significativos aos salários dos reformados, uma vez que os reformados, aqueles que construíram o nosso sindicato, estão sem aumento há mais de uma década.

Todas as três empresas continuam a rejeitar todas as nossas propostas para a segurança da reforma.

Como venceremos

E aí está.

Estamos a fazer progressos em cada uma das três mesas de negociação, mas, como acabaram de ouvir, ainda estamos distantes nas nossas principais prioridades económicas.

Da segurança no emprego ao fim de níveis, do COLA aos aumentos salariais, ainda não temos na mesa ofertas que reflitam o sacrifício e as contribuições que os nossos membros fizeram a estas empresas.

Para vencer, provavelmente teremos que agir. E tal como abordámos as nossas negociações de forma diferente do que fizemos no passado, estamos a preparar-nos para atacar estas empresas de uma forma que nunca viram antes.

Mas antes de entrar nisso, gostaria de ser um pouco pessoal com todos vocês.

Só estou neste cargo como seu presidente há cinco meses. Muitos de vocês ainda estão me conhecendo e conhecendo minha abordagem de

liderança. Quero que vocês entendam de onde venho ao embarcarmos nesta próxima fase da nossa luta.

Uma das primeiras coisas que faço todos os dias quando me levanto é abrir meu devocional para uma leitura diária e orar. No início desta semana, fiquei impressionado com a leitura diária, que parecia falar diretamente ao momento em que nos encontramos. Chamava-se "Medo e Fé".

O comentário que li dizia:

Grandes atos de fé raramente nascem de cálculos calmos. Não foi a lógica que fez com que Moisés erguesse o seu cajado na margem do Mar Vermelho. Não foi o bom senso que fez com que Paulo abandonasse a lei e abraçasse a graça. E não foi uma comissão confiante que orou numa pequena sala em Jerusalém pela libertação de Pedro da prisão. Era um grupo de crentes medrosos e desesperados que foram encurralados. Era uma igreja sem opções, uma congregação de despossuídos implorando por ajuda, e nunca foram tão fortes.

No início de cada ato de fé, muitas vezes existe uma semente de medo.

Quando tomei a decisão de me candidatar à presidência do nosso sindicato, foi um teste para minha fé, porque com certeza eu tinha dúvidas. Então eu disse a mim mesmo: ou você acredita que é possível se levantar e fazer a diferença, ou não. E se você não acredita, cale a boca e fique à margem.

Eu sabia em meu coração que os membros se sentiam como eu. Que minha família sindical estava farta de lideranças corruptas e de sindicalismo empresarial. Escolhi ter fé em nossos membros e é por isso que estou aqui com todos vocês hoje. Escolhi prestar juramento neste cargo com base na Bíblia da minha avó. Eu tenho isso aqui comigo hoje.

Em 1933, no auge da Depressão, os pais da minha avó não podiam mais sustentar os filhos, então deixaram ela e seus irmãos e irmãs em um orfanato. Aquele orfanato deu a ela esta Bíblia. Na frente desta Bíblia, há uma inscrição que diz Orfanato Halston, Greenville, Tennessee, 1933. Anos mais tarde, meus avós fizeram parte dos milhões de famílias que se mudaram para o Centro-Oeste para

trabalhar nas montadoras e em busca de uma vida melhor. Assim como os contracheques do meu avô, tenho orgulho de ter herdado a Bíblia e a fé da minha avó.

Quero compartilhar com vocês outro versículo poderoso das Escrituras, Mateus 17:20–21. “Pois em verdade vos digo que se tiverdes fé do tamanho de um grão de mostarda, direis a este monte: vai daqui para lá, e ele se moverá; e nada será impossível para vocês.”

Durante anos, como membro do UAW, e mesmo durante esta atual ronda de negociações, achei doloroso ler comentários de membros e reformados com tão baixas expectativas. Já li comentários como “você não pode recuperar o COLA, ele acabou para sempre”. Ou “você não pode negociar com aposentados”. Ou “Você está pedindo demais”.

Isso é conversa de empresa.

Vem de uma mentalidade empresarial e é o resultado direto do sindicalismo empresarial. Vem do pior da história do nosso sindicato, de estabelecer expectativas baixas e de se estabelecer metas ainda mais baixas. E para muitos de nós, que ainda não vimos o nosso sindicato lutar arduamente e ganhar muito, é difícil imaginar como seria isso. Fazer exigências ousadas e organizar-se para lutar por elas é um ato de fé. É um ato de fé um no outro.

Sim, estas empresas são montanhas, mas juntos podemos fazê-las mover-se.

Sempre acreditei que os membros do UAW servem a um poder superior. Temos uma missão e um chamado. Lutamos não só pelo bem do nosso sindicato ou pelo bem dos nossos associados e das nossas famílias. Lutamos pelo bem de toda a classe trabalhadora.

Acredito que grandes coisas são possíveis, mas apenas se formos capazes de nos livrar do medo. Só se pararmos de deixar a classe bilionária definir o que é possível e o que é realista. Eles passaram décadas nos convencendo de que somos fracos. Convencer-nos de que é inútil lutar. Convencendo-nos de que devemos ser gratos pelas migalhas que nos dão.

Estou aqui para lhe dizer que esses dias ficaram para trás e hoje damos o próximo passo para deixar esse passado para trás. Mas para fazer isso, mais uma vez, devemos ter fé uns nos outros.

Estou seguro em todas as decisões que tomamos porque tenho fé em nossos membros. Essa é a semente de mostarda. A ideia de que um trabalhador automotivo comum pode enfrentar o bilionário mais nobre. Que se trabalharmos duro e juntos, poderemos mover essas montanhas.

Então eu tenho que perguntar: vocês tem fé? Vocês etsão prontos para se levantar juntos e mover aquela montanha? Porque ninguém vem nos salvar. Ninguém pode vencer esta luta por nós. Nossa maior esperança – nossa única esperança – somos nós mesmos.

Estou em paz com a decisão de atacar se for necessário, porque sei que estamos do lado certo nesta batalha. É a batalha da classe trabalhadora contra os ricos, dos que têm contra os que não têm, da classe bilionária contra todos os outros. Mais uma vez, lembro-me de Mateus 19:23-24, que afirma: "é mais fácil um camelo passar pelo fundo de uma agulha do que um rico entrar no Reino de Deus".

Por que é mais fácil um camelo passar pelo fundo de uma agulha do que um rico entrar no reino de Deus? Tenho de acreditar que a resposta, pelo menos em parte, é porque no reino de Deus ninguém acumula toda a riqueza enquanto outros sofrem ou passam fome. No reino de Deus, ninguém se coloca numa posição de domínio total sobre comunidades inteiras. No reino de Deus, ninguém obriga os outros a realizar um trabalho interminável e árduo apenas para alimentar as suas famílias ou colocar um teto sobre as suas cabeças.

Esse mundo não é o reino de Deus. Esse mundo é uma espécie de inferno. Viver de salário em salário é um inferno. Escolher entre remédio e aluguel é um inferno. Trabalhar sete dias por semana, doze horas por dia, durante meses a fio, é um inferno. Ter sua fábrica fechada e sua família espalhada pelo país é um inferno. Ser obrigado a trabalhar durante uma pandemia e não saber se você pode ficar doente e morrer ou espalhar a doença para sua família é um inferno.

Já é suficiente. É hora de decidir em que tipo de mundo queremos viver. E é hora de decidir o que estamos dispostos a fazer para chegar

lá. O plano de ataque que estamos prestes a implementar é impulsionado por esta fé, de que juntos podemos e iremos mover montanhas.

Devo começar dizendo que é o resultado e a culminação do trabalho de toda a sua liderança [do Conselho Executivo Internacional] e de muitos funcionários, como nossa incrível equipe jurídica, equipe de pesquisa, equipe organizadora, equipe de comunicação, equipe política e muitos outros funcionários.

Então vamos entrar no assunto. Como eu disse, desta vez faremos as coisas de maneira diferente.

Em primeiro lugar, pela primeira vez na nossa história, poderemos atacar todos os três Grandes de uma só vez. A nossa mensagem para as empresas foi clara: se não tivermos um contrato justo até à meia-noite de quinta-feira, entraremos em greve.

A segunda grande diferença é que a forma como atacaremos será muito diferente. Na verdade, estamos inventando uma forma totalmente nova de atacar. Chamamos isso de "greve stand-up".

O nome "greve stand-up", claro, lembra o movimento que construiu o nosso grande sindicato, as greves de 1937. Tal como na década de 1930, vivemos numa época de desigualdade impressionante em toda a nossa sociedade. Estamos vivendo em uma época em que nossa indústria está passando por grandes transformações. E vivemos numa época em que o nosso movimento operário está a redefinir-se.

No espírito da greve "stand up", a greve permanente manterá as empresas na dúvida. Dependerá de disciplina, organização e criatividade.

A greve permanente começa com todos os nossos locais[3], desde centros de distribuição de peças até fábricas de montagem, mantendo uma prontidão constante para a greve. É muito importante que tenhamos clareza neste ponto: não atacaremos todas as nossas instalações de uma só vez. Atacaremos todas as três empresas – uma inovação histórica – em um número limitado de locais-alvo que anunciarei. Depois, com base no que está a acontecer nas negociações,

[3] Local como unidade fabril e base sindical

posso anunciar que mais s locais serão chamados a levantar-se e a fazer greve. Esses locais vão se juntar aos que já estão em greve, para que a nossa greve em cada empresa cresça com o tempo.

Novamente, nosso objetivo não é atacar. Nosso objetivo é chegar a um acordo justo. Mas se as empresas continuarem a negociar de má-fé ou a protelar ou a fazer-nos ofertas insultuosas, então a nossa greve aumentará.

No início, apenas alguns poucos atacarão. Então, conforme necessário, mais pessoas se juntarão. Atingiremos onde for necessário, quando for necessário, para mover montanhas.

Se o seu local não for identificado, você ainda não está em greve. Iremos comunicar com os diretores regionais e com as lideranças locais, que retirarão os seus membros se e só se forem chamados a fazê-lo.

O plano agora é que nesta quinta-feira, às 22h (horário do leste dos EUA), eu apresente um Facebook Live e anuncie quais locais estão sendo chamados a se levantar e entrar em greve a partir da meia-noite se não tivermos um acordo.

Assim que esses locais forem nomeados, todos os locais serão notificados sobre se devem se levantar e fazer greve ou manter a prontidão para a greve por meio de comícios, apoiando piquetes ativos, dias dos camisas vermelhas e organizando nossas comunidades.

Se o seu local for chamado para entrar em greve, você acompanhará seus membros de acordo com as instruções da sua liderança local. Se o seu local não for convocado para entrar em greve, você continuará trabalhando, enquanto continua a organizar ações. Quero ser claro: trata-se de greves por causa do acordo nacional, não de acordos locais.

Após esta primeira rodada de greve dos locais, iremos convocar outros locais para entrarem em greve com base no que está acontecendo nas negociações. Estamos mantendo a máxima flexibilidade para tomar a decisão sobre quem será o próximo a sair. Poderíamos convocar vários locais para se levantarem e entrarem em greve ao mesmo tempo ou convidá-los um de cada vez. Poderíamos fazer isso várias vezes por semana ou apenas uma vez.

Isto proporcionará aos seus negociadores nacionais uma influência incrível na mesa de negociações. Se as empresas nos fizerem uma oferta insultuosa, se continuarem a fazer jogos, se se recusarem a negociar de boa fé, então teremos o poder de continuar a escalar e de continuar a retirar fábricas.

Se as empresas nos fizerem uma oferta insultuosa, se continuarem a jogar, se se recusarem a negociar de boa fé, então teremos o poder de continuar a escalada. Para nos prepararmos, alinharemos vários locais possíveis ao mesmo tempo. Os líderes locais receberão uma notificação antecipada de que é um dos locais na fila que em breve poderá ser convidado a se levantar e entrar em greve. Mas a decisão final só será tomada pouco antes do anúncio.

O seu local só fará greve se for convocado pela direção nacional. Isto deve ser explícito e claro. A direção local acompanhará os membros para fora da fábrica se forem chamados a levantar-se e a entrar em greve. Se o vosso local não for convocado, devem continuar a trabalhar. Isto é extremamente importante.

Vocês trabalharão sob um contrato expirado, não uma extensão. Temos recursos disponíveis em nosso site que explicam o que significa trabalhar sob um contrato expirado. Sei que isso é novo para nós, mas muitos sindicatos fazem isso.

Mas este plano só funciona se os locais que são chamados à greve o fizerem e se os locais que ainda não foram chamados não fizerem greve e continuarem a trabalhar.

Isso criará confusão para as empresas. Isso vai mantê-los adivinhando o que pode acontecer a seguir. E vai turbinar o poder dos nossos negociadores.

Para sermos tão eficazes quanto possível, é importante que os locais que não estão em greve continuem a organizar ações. Continuem organizando dias dos camisas vermelhas, comícios em estacionamentos, protestos e eventos comunitários. Mostrem às empresas que vocês estão prontos para sair a qualquer momento.

Portanto, se não tivermos um acordo em cada uma das Três Grandes até a meia-noite de quinta-feira, o seu local fará uma de duas coisas. Se, e somente se, vocês forem chamados diretamente pela liderança

nacional do UAW, vocês colocarão seu local em greve e manterão o piquete.

Se você não for chamado à greve, seus membros continuarão trabalhando. Você organizará comícios, dias de adesivos e dias de camisas vermelhas. Vocês farão tudo o que puder sem parar de trabalhar para mostrar à empresa e ao público que estão prontos. Mas vocês não atacarão até ser chamados. Vocês trabalharão sob um contrato expirado, como discutiremos em breve.

Então, para recapitular:

À meia-noite de quinta-feira, estaremos preparados para atacar os Três Grandes, utilizando uma nova tática: o ataque em pé. A greve stand-up é a resposta da nossa geração à greve sit-down da década de 1930.

É hora – já passou da hora – de defender a classe trabalhadora. Para defender nossas comunidades. E para enfrentar a ganância corporativa desenfreada.

Tal como a greve sentada, esta greve exige que sejamos muito disciplinados. Isso significa que se o seu local não for convocado, vocês não deverão entrar em greve.

Mas só porque vocês continuam trabalhando, isso não significa que parem de organizar. Queremos que organizem grupos volantes e reúnam membros para piquetes em fábricas em greve. Queremos que falem com a mídia e conectem suas próprias histórias pessoais à nossa luta para acabar com os níveis, para ganhar o COLA, para impedir o fechamento de fábricas. Mas não parem de trabalhar a menos que sejam explicitamente solicitados a parar.

E quero deixar bem claro outro ponto sobre essa estratégia.

Eu sei que há um desejo entre alguns de vocês de entrar em greve em todas as fábricas e instalações ao mesmo tempo em todas essas três empresas. E acredite quando digo, entendo perfeitamente esse desejo.

A beleza da greve em pé é que ela nos proporciona o máximo de flexibilidade no avanço. Mantemos todas as nossas opções em aberto enquanto continuamos a negociar com as empresas. Portanto, um ataque total ainda é possível. Nossas opções estão abertas.

Não vamos ficar de braços cruzados enquanto os executivos empresariais e os ricos continuam a obter lucros extraordinários enquanto o resto de nós continua a ficar cada vez mais para trás, nas Três Grandes e mais além.

Em vez disso, vamos nos levantar e fazer história juntos. Caso entremos em greve à meia-noite de quinta-feira, não negociaremos no dia quinze. Os vossos vice-presidentes e negociadores nacionais juntar-se-ão a vós em ação. E para aqueles que desejam vir para Detroit, realizaremos um comício em massa na sexta-feira no edifício UAW-Ford Joint Trust.

Selecionamos este local porque é um dos muitos locais que as Três Grandes propuseram fechar durante as negociações. Fomos claros com a Ford: não aceitaremos quaisquer concessões nesta rodada de negociações. Nossos empregos estão fora dos limites.

Pedimos a todos que planejem estar no centro de Detroit às 4h e o comício começa às 5h. Novamente, é nesta sexta-feira, 15 de setembro.

Queremos mostrar a nossa força e união no primeiro dia desta ação histórica. Várias regiões estão organizando viagens de ônibus a partir de escritórios regionais. Em breve teremos mais informações para todos vocês.

Se vocês não puderem estar em Detroit, devem organizar seus próprios comícios e ações para sexta-feira e durante todo o fim de semana. Estejam o seu local em greve ou em aviso prévio, precisamos de todos envolvidos.

Então, esta noite, quero que vocês reflitam sobre o quão longe chegamos. Quero que vocês conversem com suas famílias, com seus amigos e com sua família sindicalizada. Quero que vocês falem sobre o que essa luta significa para vocês. Para o seu futuro. Para sua comunidade.

E amanhã à noite, quero que vocês estejam prontos para se levantar. Quero que vocês estejam prontos para defender sua família. Quero que vocês estejam prontos para defender sua comunidade. Quero que vocês estejam prontos para enfrentar a ganância corporativa.

Vamos nos levantar e fazer história.

Obrigado.

A greve do UAW é importante para toda a classe trabalhadora dos EUA

Alex N. Press - 14.09.2023

O United Auto Workers, liderado por uma nova liderança reformista, deverá atacar as Três Grandes montadoras à meia-noite desta noite. Toda a classe trabalhadora estará atenta para ver se os trabalhadores do setor automóvel conseguem recuperar décadas de concessões e ganhar um contrato transformador.

Shawn Fain, presidente do UAW, marcha com sindicalistas e apoiadores no Dia do Trabalho em Detroit, Michigan. (Jeff Kowalsky/Bloomberg via Getty Images)

Walter Reuther, o mais conhecido presidente do United Auto Workers (UAW), gostava de chamar o sindicato de "vanguarda" do movimento trabalhista. Reuther não era leninista – não é segredo que ele lutou implacavelmente contra os radicais dentro do sindicato – mas foi um aceno ao enorme poder que o UAW tinha em estabelecer o padrão para a classe trabalhadora dos EUA. Reuther mantinha relações com líderes de movimentos sociais, especialmente no movimento pelos direitos civis, e exercia amplo poder para sustentar o papel pioneiro do sindicato.

O UAW de hoje está muito diminuído em relação à era de Reuther. O número de membros diminuiu à medida que a tecnologia foi implantada para reduzir os custos trabalhistas e a terceirização foi

usada para eliminar empregos nas fábricas de automóveis do país. Uma minoria dos trabalhadores da indústria automobilística do país são agora membros do UAW.

É muito terreno a percorrer, mas o sindicato, estimulado pela nova liderança reformista eleita nas primeiras eleições diretas da história do sindicato, está decidido a tentar. À meia-noite, pela primeira vez na história, o UAW poderá atacar todas as três grandes montadoras – Ford, General Motors (GM) e Stellantis – caso as empresas não consigam apresentar contra-ofertas aceitáveis às principais propostas do sindicato para um contrato de quatro anos que abrangem cerca de 150.000 trabalhadores.

As empresas arrecadaram cerca de um quarto de trilhão de dólares em lucros na América do Norte na última década; esses lucros aumentaram 65% apenas nos últimos quatro anos. Os seus CEO foram generosamente recompensados por esse sucesso, tendo os seus salários aumentado 40% durante o mesmo período, apesar de os salários reais dos trabalhadores terem diminuído 30%.

Essa é a base para as propostas salariais do UAW: aumentos de 40% ao longo do contrato para compensar a inflação e recompensar os trabalhadores pelo trabalho árduo que é a vida na linha de montagem.

As Três Grandes continuaram a aproximar-se das propostas do sindicato sobre aumentos salariais – a Ford oferece 20 por cento, a GM oferece 18 por cento e a Stellantis oferece 17,5 por cento – mas permanece uma distância significativa dos 40 por cento propostos pelo sindicato. Embora o UAW provavelmente comprometesse esse número se as Três Grandes concordassem com um número suficiente de suas outras propostas, poucas horas antes de os contratos expirarem, é improvável que tal acordo aconteça em todas as três empresas.

Além dos salários, outros pontos centrais de desacordo entre as empresas e o sindicato incluem: a restauração dos subsídios de custo de vida (COLA)[4] abandonados na sequência da Grande Recessão,

[4] Cola é abreviação de ajustamento do custo de vida, estabelecido anualmente com base nos Índices de Preços ao Consumidor. Significa uma reposição da perda salarial face à inflação, sendo usada nas prestações do Seguro Social. O governo americano estabeleceu um COLA de 3,2 por cento em 12 de outubro de 2023.

concessões que deveriam ser temporárias mas continuam no contrato (o As Três Grandes rejeitaram esta proposta, embora a Ford tenha oferecido a restauração de uma fórmula de COLA que o sindicato considerou tão inadequada que Fain se referiu a ela como "nem mesmo Diet Cola, mas Coca Zero); encurtar a progressão para que os trabalhadores temporários recebam todos os benefícios e acabar com os níveis dentro dos contratos (o sindicato propõe que os trabalhadores temporários sejam convertidos em trabalhadores a tempo permanente com todos os benefícios após noventa dias, e enquanto os Três Grandes propuseram reduzir a progressão de oito para quatro anos, ou seja, evidentemente, longe do sindicato noventa dias desejados propostos); aumentos significativos nos salários dos aposentados (rejeitados pelas três empresas); segurança no emprego com o Plano de Proteção às Famílias Trabalhadoras proposto pelo sindicato, que incluiria o direito de greve devido ao fechamento de fábricas (rejeitado pelos três, com a Stellantis em particular buscando fechar e vender inúmeras instalações); maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional através de mais folgas e feriados remunerados (todos os três concordaram em adicionar o dia 19 de junho como feriado remunerado e a Ford está oferecendo pela primeira vez duas semanas de licença parental remunerada, mas fora isso, todas as propostas de vida profissional foram rejeitadas); e garantir que os empregos criados no número cada vez maior de fábricas de veículos eléctricos (VE) sejam habitáveis e seguros (as Três Grandes continuam a criar empresas de *joint-venture*, o que o sindicato chamou de "ficções legais", para manter as suas fábricas de VE não sindicalizadas).

Numa atualização sobre negociações transmitida no Facebook Live ontem à noite, Fain observou que, ao contrário da narrativa que se pode ouvir nos principais meios de comunicação, a produção automóvel é uma empresa de capital intensivo. A mão-de-obra constitui uma pequena fração dos custos. Os preços médios dos automóveis aumentaram 34% nos últimos quatro anos, mas o custo da mão-de-obra por veículo aumentou apenas 4 a 5%. Por outras palavras, são as empresas, e não os trabalhadores, os culpados pelo aumento dos custos para os consumidores.

Se o sindicato entrar em greve, será a primeira greve simultânea nas Três Grandes. Mas em vez de uma greve total, o UAW está a planejar envolver-se no que chama de "greve stand-up", uma referência às

greves de 1937 que construíram o UAW e, ao fazê-lo, desencadearam o movimento trabalhista nos EUA do século XX. Locais específicos do UAW serão convocados para greve sem aviso prévio, um meio de desestabilizar as operações nas montadoras, enquanto outros locais continuarão trabalhando com contratos expirados.

Tal abordagem tem prós e contras. Do lado positivo, significa que menos trabalhadores terão de viver dos benefícios semanais de 500 dólares pagos pelo fundo de greve do sindicato, que, embora contenha atualmente robustos 850 milhões de dólares, seria esgotado numa questão de semanas durante uma greve total. Também configura novas escaladas.

"Estamos mantendo a flexibilidade máxima", disse Fain na quarta-feira, observando que anunciaria quais trabalhadores serão convocados pela primeira vez para a greve às 22h00 desta noite, duas horas antes do término do contrato. "Podemos convocar vários locais para sair ao mesmo tempo ou um de cada vez. Podemos fazer isso várias vezes por semana ou apenas uma vez por semana. Isto proporcionará aos negociadores nacionais influência na mesa. E podemos continuar aumentando e eliminando plantas."

A desvantagem é que tal método reduz o impacto económico imediato nas empresas e pode isolar os grevistas, não conseguindo promover a unidade tão crítica para realizar uma greve contra algumas das empresas mais poderosas do país. Essa unidade é importante não apenas para os membros do UAW, mas para a classe trabalhadora dos EUA de forma mais ampla, que está ávida por uma grande greve pública que possa fornecer um ponto de encontro para um movimento trabalhista que está finalmente começando a agir como um movimento – partindo para a ofensiva, recuperando décadas de concessões e aproveitando a insatisfação que tantos trabalhadores, especialmente os jovens, sentem após anos de pandemia.

Em resposta a essas preocupações, Fain enfatizou a necessidade de os membros em instalações não-grevistas continuarem a organizar-se com dias dos camisas vermelhas, manifestações em estacionamentos e esquadrões voadores para instalações em greve. Ele disse que o plano foi formulado e acordado pela liderança sindical, funcionários e membros da comissão de negociação, que o consideraram a estratégia mais eficaz.

“Shawn Fain e os trabalhadores da indústria automobilística estão recapturando e reativando o entusiasmo e o apoio que o UAW já teve quando era a vanguarda na América”, disse o historiador Nelson Lichtenstein, autor de The Most Dangerous Man in Detroit: Walter Reuther and the Fate of American Trabalho. “O UAW está muito diminuído, mas em períodos de mudança social e turbulência, sectores bem organizados da classe trabalhadora, mesmo que sejam uma pequena minoria, podem ser uma vanguarda. Milhões de americanos, trabalhadores e não trabalhadores, estão sedentos por isso, e penso que é possível que esta greve do UAW esteja a oferecer essa liderança.”

Lichtenstein está certo: uma sondagem recente da Gallup revela que três em cada quatro membros do público estão do lado dos trabalhadores do sector automóvel em detrimento dos Três Grandes. Num momento de crescente actividade do movimento operário, como não víamos nos Estados Unidos há décadas, os trabalhadores do sector automóvel estão bem posicionados para exigir a sua parte justa e, no processo, inspirar outros a fazerem o mesmo, com os seus piquetes. alinha um ponto de encontro para o movimento ascendente.

A classe capitalista já está a lançar a sua contraofensiva. As empresas automobilísticas estão preparando planos de contingência para que funcionários não sindicalizados trabalhem em fábricas atingidas. O apresentador do programa de televisão CNBC, Jim Cramer, tem estado apoplético com as negociações há semanas (Cramer é um antigo espartaquista, provando o ditado de que nenhum direitista é mais implacável do que aquele que costumava ser de esquerda). Ele comparou Fain a Earl Browder, o ex-presidente do Partido Comunista dos EUA, e esta semana defendeu que as Três Grandes planeiam fechar imediatamente instalações nos EUA em favor da construção de operações no México. Cramer observou com alegria que ele e sua esposa têm “uma fábrica no México”, uma referência à atividade secundária do especialista no negócio de mezcal.

Um analista do Bank of America aconselhou as Três Grandes a encerrar as suas operações e a despedir trabalhadores face à greves selectivas, argumentando que “seria difícil para as empresas operarem sob tais condições”.

Em resposta a tais críticas, Fain disse na quarta-feira que está “em paz” com a decisão de atacar caso seja necessário.

“Sei que estamos do lado certo nesta batalha”, disse Fain. “É uma batalha da classe trabalhadora contra os ricos, dos que têm contra os que não têm, da classe bilionária contra todos os outros.”

Durante a transmissão, Fain, como sempre faz, citou as escrituras. Especificamente, ele leu Mateus 19:24: “É mais fácil um camelo passar pelo fundo de uma agulha do que um rico entrar no reino de Deus”.

“No reino de Deus, ninguém acumula toda a riqueza enquanto todos os outros sofrem e passam fome”, disse Fain. “No reino de Deus ninguém se coloca em posição de domínio total sobre toda a comunidade. No reino de Deus, ninguém obriga os outros a realizar um trabalho árduo e interminável apenas para alimentar suas famílias ou colocar um teto sobre suas cabeças. Esse mundo não é o reino de Deus; esse mundo é um inferno.”

Ele continuou:

“Vivendo de salário em salário, lutando para sobreviver? Isso é o inferno. Escolher entre remédio e aluguel é um inferno. Trabalhar sete dias por semana, doze horas por dia, durante meses a fio, é um inferno. Ter sua fábrica fechada e sua família espalhada pelo país é um inferno. Ser obrigado a trabalhar durante uma pandemia e não saber se você pode ficar doente e morrer ou espalhar a doença para sua família é um inferno.”

Já é suficiente. É hora de decidir em que tipo de mundo queremos viver e é hora de decidir o que estamos dispostos a fazer para consegui-lo.

Mobilize a base contra a ordem de “continuar trabalhando” do UAW! Por um ataque total contra os Três Grandes!

Eric Londres@EricLondonSEP - 15 de setembro de 2023

Stellantis Toledo Jeep workers picketing on September 15, 2023

À meia-noite da manhã de sexta-feira, o presidente da United Auto Workers, Shawn Fain, ordenou que quase 95 por cento dos trabalhadores da indústria automobilística continuassem trabalhando e convocou uma greve em apenas três instalações: GM Wentzville Assembly no Missouri, Stellantis Toledo North Assembly em Ohio e Ford Michigan Assembly, onde apenas os departamentos de montagem final e pintura estão em greve.

Seria o maior perigo para os trabalhadores aceitarem a afirmação de Fain de que a “greve stand-up” do UAW é uma “inovação” que “mantém as empresas na dúvida”. Esta chamada “estratégia” foi concebida em estreita coordenação com a administração Biden e as empresas automóveis, e o seu objetivo é esmagar os trabalhadores do sector automóvel e levar a cabo a guerra das Três Grandes contra a classe trabalhadora. Viola a vontade de 97 por cento das bases que votaram pela greve para conquistar as reivindicações dos trabalhadores.

As Três Grandes e a rede de bancos de Wall Street que os apoiam estão abertamente exultantes enquanto o UAW obriga os

trabalhadores a manter a produção em funcionamento. Os valores das ações de duas das Três Grandes saltaram na sexta-feira: as ações da GM subiram 0,83 por cento e as da Stellantis subiram 2,18 por cento, enquanto as da Ford subiram para o máximo de um mês antes de fecharem em queda de 0,12 por cento.

Uma manchete na CNN dizia: "As ações do setor automotivo sobem à medida que os investidores ignoram a greve". O artigo observou que "os investidores não pareciam muito incomodados" com a greve selectiva. A agência de classificação de crédito Fitch Ratings emitiu um comunicado na sexta-feira comemorando o fato de que a greve "teria um impacto financeiro limitado nas três principais montadoras".

O Wall Street Journal escreveu que a seleção da Assembleia de Wentzville, da Assembleia de Toledo Norte e de parte da fábrica de montagem de Michigan teve como objetivo deliberado minimizar o impacto nos lucros corporativos, observando que "a ação poderia ter sido mais perturbadora, e alguns analistas ficaram surpresos com o fato de o sindicato não ter feito isso.

Não há dúvida de que estas fábricas foram selecionadas com bastante antecedência pelo UAW em colaboração com as empresas. O banqueiro de investimentos Louis Navellier disse à CNN que uma greve limitada é realmente boa para as Três Grandes, especialmente porque o UAW não selecionou fábricas de motores com capacidade para fechar instalações adicionais. "Atualmente há um excesso de estoque desses veículos nos lotes das concessionárias, então a greve do UAW ajudará as Três Grandes a manter seus estoques sob controle", disse Navellier na sexta-feira. "Uma greve curta de cerca de duas semanas poderia ajudar as Três Grandes a restringir seus estoques e impedir descontos excessivos."

A Free Press citou o advogado trabalhista L. Steven Platt, do escritório de advocacia pró-gestão Howard and Howard, e explicou que o plano de Fain dividirá os trabalhadores para enfraquecer a sua determinação e "criar tensão entre aqueles que estão em greve e aqueles que não estão".

Platt, o advogado da administração, também disse que a decisão do UAW de forçar os trabalhadores a trabalharem sob um contrato expirado estava dando uma grande vantagem às Três Grandes. "Aqui,

o sindicato não concordou em estender o acordo sobre os termos existentes durante as negociações contratuais", disse Platt ao Free Press. "Normalmente, é a administração que não concorda com a prorrogação. Não entendi por que o sindicato fez isso, dada a influência que dá à gestão ao fazer isso."

A CNBC reconheceu que a estratégia do UAW para manter os trabalhadores a trabalhar sem contrato "dá às empresas muito mais capacidade" de bloquear os trabalhadores e "abre mais facilmente a porta para as empresas contratarem trabalhadores substitutos permanentes".

Na sexta-feira, o presidente Joe Biden interveio imediatamente na greve, anunciando que estava enviando a secretária interina do Trabalho, Julie Su, e o conselheiro da Casa Branca, Gene Sperling, para Detroit para "oferecer todo o seu apoio às partes na celebração do seu contrato" e evitar que a greve crescesse. . "Sejamos claros", disse Biden: "Ninguém quer uma greve. Vou repetir, ninguém quer greve."

Durante uma breve conferência de imprensa anunciando a intervenção, Biden reconheceu: "Estive em contacto com ambas as partes sobre isto nas últimas semanas", uma admissão de que a Casa Branca e as empresas ajudaram a inventar a "greve selectiva" como mecanismo por quebrar a vontade dos trabalhadores. É também por isso que Biden declarou na semana passada que sabia que não haveria greve. Este foi o plano desde o início.

A rapidez da intervenção da administração Biden mostra que questões geopolíticas estratégicas estão em jogo para Wall Street e para o imperialismo norte-americano. A transição para veículos eléctricos é uma prioridade geopolítica de topo, necessária para combater os rivais da classe dominante na China. Mas, para além disto, a intervenção de Biden também visa assegurar uma força de trabalho mal remunerada e subserviente para a produção em tempo de guerra, à medida que transforma a guerra contra a Rússia num conflito cada vez mais directo.

O establishment político e os meios de comunicação social corporativos estão cientes de que a acção de Fain provocou uma imensa raiva entre os trabalhadores comuns.

O Politico observou que a burocracia do UAW tem “temperamento para domar” entre as bases, e o Wall Street Journal alertou que “os membros também estão irritados”. Merrick Masters, professor de relações trabalhistas da Wayne State University, disse à Free Press: “Você não pode presumir que esses outros trabalhadores que estão em silêncio apoiarão fortemente isso”. Citando outro advogado trabalhista, o Free Press acrescentou que a medida de Fain pode “gerar desprezo entre os trabalhadores”.

Estas declarações nervosas são um reconhecimento de que os trabalhadores da indústria automóvel possuem um imenso poder potencial. Esse poder é restringido pela burocracia do UAW, que colabora com a Casa Branca e as empresas para vender os trabalhadores.

Há um movimento poderoso emergindo entre os trabalhadores comuns da indústria automobilística nos EUA e em todo o mundo. Há 1.100 membros do UAW em greve contra a Blue Cross Blue Shield de Michigan e mais de 100 em greve contra a fabricante de autopeças Dometic em Pottstown, Pensilvânia. Nas próximas semanas, os contratos de dezenas de milhares de trabalhadores do UAW expirarão, inclusive nos cassinos de Las Vegas, Yangfeng, General Dynamics, Allison Transmission, Flex-N-Gate, Mayco, Mack Trucks e muito mais.

Os trabalhadores da indústria automobilística americana fazem parte de um movimento internacional da classe trabalhadora. O contrato expira em 18 de setembro para 20 mil trabalhadores automotivos canadenses, e os contratos para 150 mil trabalhadores automotivos e metalúrgicos na Turquia e 30 mil trabalhadores automotivos na Coreia do Sul expiram este mês. Os trabalhadores do setor automóvel nas fábricas da GM no México estão a apelar aos seus colegas para que reduzam a produção para apoiar a greve nos EUA. Os trabalhadores do setor automóvel na Alemanha também lutam contra o encerramento de fábricas causado pela transição para veículos elétricos.

Os trabalhadores do setor automotivo têm aliados poderosos em todos os setores. Está actualmente em curso uma greve que envolve mais de 100 mil actores e escritores, e 85 mil profissionais de saúde da Kaiser Permanente acabaram de votar pela greve por 98 por cento. Os

trabalhadores da indústria automobilística da Lear, em Hammond, Indiana, e os frigoríficos da Hormel, em Austin, Minnesota, rejeitaram recentemente contratos de venda esgotada.

Durante décadas, os burocratas sindicais de cada país mantiveram estas lutas separadas, a fim de minar a força da classe trabalhadora, mas hoje é urgentemente necessário reunir estas lutas num movimento poderoso pela igualdade social.

Isto requer novos métodos de luta. Em cada fábrica e em cada turno, os trabalhadores da indústria automóvel devem começar a falar uns com os outros e a organizar-se em comités cujo objectivo é contrariar a ordem de "continuar a trabalhar" de Fain e lançar um ataque total contra cada uma das Três Grandes. A burocracia não tem planos de convocar todos os 150.000 trabalhadores das Três Grandes, por isso as bases devem lutar para o fazerem elas próprias. Isto requer o estabelecimento de estruturas de poder alternativas para tirar o controlo dos burocratas e colocar a tomada de decisões nas mãos dos trabalhadores no chão de fábrica.

Uma greve total é necessária, mas é preciso lutar por ela. Uma greve deste tipo é crítica não só do ponto de vista de vencer a luta dos Três Grandes trabalhadores do sector automóvel, mas também para estimular um movimento que reverterá décadas de ataques aos direitos e aos padrões de vida dos trabalhadores em todo o mundo.

2. A greve em curso

‘Sem justiça, sem jipes!’ Cenas da greve dos trabalhadores da indústria automobilística

Keith Brower Brown, Luis Feliz Leon, Jane Slaughter - September 15, 2023

A greve começou. Ontem à noite, os Trabalhadores da Indústria Automóvel (UAW) fecharam três grandes fábricas de montagem da Ford, General Motors e Stellantis (antiga Chrysler). É a primeira vez na história que o sindicato atinge as três empresas de uma só vez.

Os novos líderes do UAW mantiveram um controle rígido sobre os planos de quais fábricas entrariam em ação, contando com que os membros estivessem mais preparados para entrar rapidamente em ação do que a administração. A estratégia, até agora, parece ser um sucesso, com relatos generalizados de gestores apanhados de surpresa, depois de fazerem movimentos dispendiosos de materiais para preparação de greves nas fábricas erradas.

Em cada fábrica em greve, os trabalhadores da indústria automobilística organizaram piquetes fortes e exultantes com apenas uma hora de antecedência. Aqui estão os despachos dos repórteres do Labor Notes no terreno.

MISSOURI EM MARÇO

Às 22h30, horário central, Kim Forschim saiu de seu turno de oito horas montando o painel frontal de caminhões Chevy Colorado no Wentzville Assembly Center da GM, perto de St. Louis. As notícias da greve se espalharam como fogo pelo chão. Os gestores, com medo de sabotagem, trancaram as portas dos banheiros minutos antes do início da greve.

Com uma centena de outras pessoas, Forschim dirigiu-se ao salão UAW Local 2250 para se voluntariar para o primeiro turno do piquete. Trabalhar cinco anos como temporária, a partir de 2017, motivou-a a se posicionar e lutar por salários mais altos e pelo fim de escalões.

"O que realmente me impressiona é como as notícias dizem que ganhamos US$ 60 ou US$ 70 por hora", disse Forschim na linha. "Nenhum de nós faz isso! Ganhamos 32 dólares por hora se tivermos sorte. Os novos temporários recebem US$ 16 por hora e não têm aumentos, nem férias, nem faltas por doença. É difícil viver assim."

Quando o relógio bateu às 23 horas Central, equipes de 15 pessoas saltaram das vans para fazer piquete em todos os portões da fábrica. Os trabalhadores do turno da noite abandonaram o trabalho e saíram dos estacionamentos em uma procissão de 40 minutos, buzinando e gritando.

Forschim disse que a nova liderança reformista do UAW estava "fazendo um excelente trabalho. Eles se comunicaram muito mais conosco. Eles não estão nos vendendo por menos. Os antigos líderes mantinham tudo sob controle, porque estavam cuidando de si mesmos, não dos membros. Provavelmente é por isso que eles estão na prisão."

NÚCLEO DURO, VELHA ESCOLA

O local de Wentzville, Missouri, manteve orgulhosamente uma cultura de "sindicalismo radical e tradicional", como disse um trabalhador mais velho. Na década de 1980, juntamente com outras fábricas em todo o Missouri, os membros aqui foram uma força motriz para o grupo de reforma New Directions, que pressionou por uma união democrática e ações no chão de fábrica contra concessões.

O local resistiu com sucesso à terceirização de trabalhos de manuseio de peças para trabalhadores não sindicalizados ou de nível inferior. Com recusas coordenadas, os trabalhadores mantiveram o direito de realizar um trabalho, em vez de serem forçados a alternar entre três. A rotação de empregos e a terceirização tornaram-se concessões generalizadas em muitas fábricas da GM.

Tommy Spraggins trabalha há 38 anos como trabalhador de produção em Wentzville. Ele contou alegremente aos outros participantes do

piquete na manhã de sexta-feira como planejava “votar não se o aumento imediato fosse de apenas 10%. São apenas US$ 3 por hora.”

“A CEO da GM obteve aumentos de 36% desde nosso último contrato, ganhando US$ 26 milhões”, disse Spraggins. “Como disse Fain, eles estão cobrando do público americano bilhões de lucros. Eles não ganham isso, sentados comendo bombons.”

“E eles não ficam com os joelhos inchados!” - interveio Krissy Spencer, que monta carrocerias e acabamentos para vans na fábrica há 12 anos.

A segurança no emprego é um tema quente em Wentzville. A GM disse que retirará sua lucrativa van grande da fábrica até 2026. Os trabalhadores na linha discutiram rumores de que uma atual expansão da oficina traria uma versão elétrica dessa van.

Ron Rottger, que tem 38 anos, disse que a fábrica acolheria bem o trabalho com veículos elétricos (EV), mas não sem preocupações. “Para a Stellantis, os VE têm sido uma desculpa para fechar muitas fábricas, como Belvidere. Pode não haver tantos empregos como o nosso. É por isso que temos que organizar as fábricas de baterias, como fez a Ultium.”

A ameaça de transferir empregos fabris para o México surgiu, mas também surgiu a solidariedade com os trabalhadores mexicanos. Quando um GMC Terrain SUV passou pelo piquete matinal, um trabalhador notou que ele foi construído no México.

Jennifer Ryan, que está há oito anos na fábrica, interveio e disse: “Você viu aquele vídeo que os trabalhadores mexicanos fizeram nos apoiando? Eles têm um novo sindicato e é incrível.” O outro trabalhador, que apontou o Terreno, concordou com gosto. Ryan disse: “Eles às vezes ganham apenas US$ 40 por semana lá, trabalhando como nós. Isso também precisa mudar.”

À medida que o turno diurno esquentava, os trabalhadores partilharam histórias da sua greve de 40 dias em 2019 e decidiram mantê-la enquanto fosse necessário desta vez. Um caminhão da UPS passou buzinando em apoio. Spraggins disse: “Para reconquistar as pensões e os cuidados de saúde [para os reformados], é assim que fazemos, aqui mesmo”.

MONTAGEM NA FORD MICHIGAN

Os trabalhadores da fábrica Bronco e Ranger da Ford, a oeste de Detroit, ficaram surpresos quando ouviram a notícia às 22h de quinta-feira. “As pessoas estão impressionadas porque somos realmente impressionantes”, disse Lee Maybanks, com os olhos arregalados. “Nunca passei por algo assim antes.” A Ford não viu nenhuma greve em nenhuma de suas fábricas desde 1978.

A administração mandou os trabalhadores para casa às 11, sem esperar o prazo final da greve da meia-noite. Depois da meia-noite, os piquetes espalharam-se rapidamente para cobrir os vários portões da fábrica, enquanto outros se aglomeraram do outro lado da rua, acompanhados por apoiantes e alguns trabalhadores de outras fábricas. As buzinas eram incessantes devido ao tráfego intenso na Avenida Michigan. Ocasionalmente, o grito soava “Sem acordos, sem rodas!”

A chegada do presidente do UAW, Shawn Fain, ocasionou uma confusão na mídia – o homem mal conseguia concretizar sua intenção de seguir os limites. “Aqui é Beatlemania”, disse um funcionário do UAW. Fain tentou encorajar os repórteres a ouvir os membros da base.

O avô de Maybanks trabalhava na fábrica. Ele disse que, com menos de dois anos de mandato, a questão dele é o salário adequado, porque a inflação está alta.

Millwright Dave Briseno está no topo da escala salarial, com um emprego qualificado e 24 anos de experiência, mas ainda acha que as pensões dos trabalhadores de segundo nível são uma questão importante. “Uma pensão é um grande negócio”, disse Briseno. “Antigamente as pessoas vinham aqui em busca de carreira. Os novatos não veem as coisas dessa forma: 'Posso conseguir um emprego no Walmart.'

“Foram necessários os dois últimos contratos para levar esses caras até onde estão agora, e ainda há níveis.”

Tal como a maioria dos trabalhadores do setor automóvel, Briseno lembra-se dos sacrifícios que os trabalhadores fizeram quando as empresas exigiram concessões durante a Grande Recessão. “Trabalhamos com eles”, disse ele. “Agora eles não querem trabalhar

conosco. Somos menos de 7% do custo de um veículo. Os US$ 21 milhões que [CEO da Ford] Jim Farley recebe – eles não precisam de tanto dinheiro. É 'vamos ferrar o garotinho'".

Briseno não esperava que o sindicato alcançasse todas as suas ambiciosas exigências: "Não espero uma semana de trabalho de 32 horas", disse ele. "Isso é coisa da Europa."

Uma trabalhadora de primeiro escalão que não forneceu o seu nome completo esperava que a greve eliminasse os escalões, "para que as pessoas não esperem seis, oito anos", disse ela. "Cheguei ao topo depois de três anos. Os trabalhadores legados [de primeiro nível] nunca quiseram isso para eles [contratações subsequentes]."

STELLANTIS EM OHIO

Enquanto isso, em Ohio, os trabalhadores do primeiro turno do Complexo de Montagem de Toledo reuniram-se em frente ao Portão 12 da fábrica, sob letras gigantes que soletravam "Manufatura de Classe Mundial". Os trabalhadores aplaudiram e gritaram de júbilo à medida que mais e mais colegas passavam pelas catracas. A certa altura, eles começaram a gritar "No More Tiers".

Trabalhadores posaram para fotos para marcar a ocasião. Um trabalhador negro que se identificou apenas como Danny estava vestido com uma roupa elegante toda vermelha.

"Estamos fazendo história hoje, querido", disse ele. "Estou representando meu povo. E estou avisando: é assim que estamos chegando e estamos lutando pelo que é certo."

No topo de sua lista estão salários e benefícios iguais para todos os trabalhadores. "A economia está uma bagunça", disse Danny. "Conheço pessoas que estão lutando apenas para alimentar suas famílias, pagar o aluguel. Conheço mulheres que estão tentando descobrir se vão pagar primeiro o aluguel ou a creche. Eles não estão sendo pagos igualmente. Conheço trabalhadores temporários que estão aqui há seis anos e não são empregados permanentes."

Ontem, disse Lauren McCallum, um supervisor se aproximou dela e de outro trabalhador sindical para dizer: "Vocês não merecem 47 por cento. Você não trabalha duro o suficiente para conseguir isso."

“'Eu nem quero os 47%'”, retrucou ela. “'Eu gostaria de uma pensão.' E ele disse: 'Oh, você não está entendendo. Esses tempos já se foram.”

“E eu nem fiquei chateada”, disse ela. “É coisa do tipo de levar nossas demandas à sério. Sacrificamos de alto a baixo. Talvez mesmo não consigamos tudo agora, mas precisamos de algo que mostre que a roda está se movendo na direção que precisamos que ela vá.

"A hora é agora. Faça o que é certo para as pessoas que fazem o que é certo para você.

No Portão 14, estampado com o nome do antecessor da Stellantis, Chrysler, as sombras dos trabalhadores foram destacadas contra a placa prateada enquanto os trabalhadores se reuniam em torno do barril de fogo gritando: “Sem Justiça, Sem Jipes!”

Os trabalhadores desta fábrica fabricam o Jeep Wrangler, o Wrangler 4XE e o Jeep Gladiator.

Por volta das 2h, os trabalhadores se amontoavam em torno de um barril queimado. A noite estava ficando fria, mas as buzinas dos veículos que passavam melhoraram o clima; punhos e cartazes de piquete foram erguidos no ar. A certa altura, uma trabalhadora que havia sido transferida da fábrica recentemente fechada de Belvidere, em Illinois, estava jogando papel no barril de queima. Questionada sobre o que era, ela brincou que era o contrato vencido.

Sysco Garza, um mecânico, sugeriu um comboio solidário para chamar a atenção da mídia para a greve. “Todo mundo que possui um Jeep deveria dirigir por todo esse complexo”, disse ele.

“Estamos nesta descida desde aproximadamente a década de 1970”, disse Korbin Friend, membro da bancada reformista Unite All

Workers for Democracy, que fez campanha pelo direito dos membros de elegerem directamente altos funcionários e depois apoiou Fain e o resto da lista de reformas. Ele é outro transferido da fábrica fechada de Belvidere e agora é líder de piquete.

Ele se lembra do que um colega de trabalho de Belvidere compartilhou com ele sobre os impactos devastadores do fechamento de fábricas. “Imagine se todos com quem você trabalhou de repente ganhassem 22 quilos ou se matassem”, Friend lembra o veterano de 25 anos dizendo. “É isso que acontece nessas comunidades quando essas empresas escolhem números em uma planilha em vez dos trabalhadores americanos que constroem os veículos.”

Keith Brower Brown é o organizador do setor trabalhista da Labor Notes. keith@labornotes.org

Luis Feliz Leon é redator e organizador da Labor Notes. luis@labornotes.org

Jane Slaughter é ex-editora do Labor Notes e coautora de Secrets of a Successful Organizer.

EUA: greves históricas contra os três grandes fabricantes de automóveis

Jake Johnson - 16/SET/2023|

Na manhã de sexta-feira, 15 de setembro, o sindicato United Auto Workers (UAW) convocou greves históricas contra as três grandes montadoras americanas. A Ford, a General Motors (GM) e a Stellantis (a fusão da PSA e da Fiat Chrysler) recusaram-se a responder às exigências de aumentos salariais e melhorias nos benefícios dos trabalhadores [1] .

O primeiro dia de greve afetou alguns centros de montagem da Ford, General Motors e Stellantis. O sindicato utilizou uma táctica que descreveu como greves limitadas, selectivas e permanentes. [Esta frase é uma homenagem à greve de Flint de 1936-37, que presidiu a criação do UAW.]

Os membros do UAW na fábrica da General Motors em Wentzville, Missouri, na fábrica da Ford em Michigan e na fábrica da Stellantis em Toledo, Ohio, foram os primeiros a deixar seus empregos à meia-noite de sexta-feira. Nos próximos dias, enquanto prosseguem as negociações, outras empresas serão chamadas à greve.

Aqueles que não fizerem greve trabalharão ao abrigo de um acordo coletivo caducado, embora continuem a gozar das proteções do status quo. [O problema desse tipo de greve setorial rotativa é a pressão exercida pela gestão, que ameaça os trabalhadores acusados de continuarem trabalhando, mesmo que o acordo coletivo tenha expirado. Portanto, o UAW está postando vídeos nas redes sociais para informar aos funcionários que seus direitos ainda estão ativos.]

É a primeira vez que o UAW entra em greve simultaneamente contra as três principais montadoras.

“Trabalhamos arduamente para tentar chegar a um acordo baseado na justiça económica e social para os nossos membros”, disse o presidente do UAW, Shawn Fain [2], num discurso proferido na

quinta-feira, 14 de Setembro, antes da meia-noite, prazo final para iniciar a greve. "Continuamos firmes. Estamos determinados a chegar a um acordo com as Três Grandes que reflita os incríveis sacrifícios e contribuições que os membros do UAW fizeram a essas empresas... O dinheiro está aí, a causa é justa, as pessoas estão observando e o UAW está disposto a se posicionar up... Este é um marco para nós.

As últimas ofertas tornadas públicas pelas Três Grandes ao UAW incluíam aumentos de até 20% [da Ford, os outros são mais baixos] num acordo de quatro anos, mas as propostas até agora ficaram muito aquém das exigências sindicais em matéria de salários. , ajustamentos do custo de vida, benefícios para pensionistas e outras questões fundamentais.

O CEO da Ford, Jim Farley, que levou para casa quase US$ 21 milhões em remuneração total no ano passado, disse à CNN que a pressão do UAW por um aumento salarial de quase 40% "nos deixaria fora do jogo". Shawn Fain chamou isso de “piada”.

“O custo de mão de obra de um veículo é 5% do veículo”, disse Shawn Fain no piquete em frente à fábrica de montagem da Ford em Michigan. “Eles poderiam dobrar nossos salários e não aumentar o preço dos veículos, e ainda assim ganhariam bilhões de dólares. É mentira, como tudo que sai da boca deles”.

Entre 2013 e 2022, de acordo com uma análise do Instituto de Política Económica publicada em 12 de setembro, os três grandes fabricantes de automóveis obtiveram lucros totais de cerca de 250 mil milhões de dólares, um aumento de 92%, e os seus CEO receberam um aumento salarial de 40%. As montadoras também recompensaram seus acionistas com US$ 66 bilhões em dividendos e recompras de ações.

Os salários dos trabalhadores do sector automóvel, entretanto, caíram mais de 19% desde a crise automóvel de 2008, quando os trabalhadores [na verdade, a liderança do UAW] abdicaram dos ajustamentos do custo de vida e de outros benefícios para ajudar os grandes fabricantes de automóveis a manterem-se à tona.

“Como mãe solteira, trabalho com um salário que mal me permite sobreviver”, disse Adelisa LeBron, trabalhadora em greve da Ford, ao

Washington Post. “Gosto da maneira como Shawn [Fain] está lutando por nós, da maneira como ele não vai se contentar com um acordo”.

No seu discurso na quinta-feira, Shawn Fain apelou aos sindicatos locais que ainda não estão em greve para "continuarem a organizar-se" para "mostrar às empresas que estão preparados para aderir à greve a qualquer momento". Esta estratégia fará com que as empresas esperem [refere-se à estratégia de greve seletiva, que pode bloquear um processo de produção, como por vezes fez a IG Metall na Alemanha]. Esta estratégia dará aos nossos negociadores nacionais a máxima influência e flexibilidade nas negociações. E se tivermos que ir até o fim, iremos. Está tudo sobre a mesa.”

Na tarde de sexta-feira, 15 de setembro, o UAW está organizando o que Shawn Fain chama de "comício massivo" fora de um prédio da Ford no centro de Detroit, ao qual se espera que o senador norte-americano Bernie Sanders (I-Vt.) participe.) [3] . “Temos que mostrar ao maior número de pessoas possível que estamos travando a luta certa”, disse Shawn Fain. (Artigo publicado no site Common Dreams , 15/09/2

Notas

[1] Para a renovação do acordo coletivo de quatro anos, o UAW exigiu um aumento salarial de 36% neste período. No entanto, as “Três Grandes” propuseram aumentos que variam entre 17,5% e 20% durante um período de quatro anos e meio. O UAW também pede uma redução da semana de trabalho (para 32 horas, enquanto semanas de 50 e até 60 horas são impostas “conforme necessário”). O sindicato também exige que os salários sejam ajustados aos aumentos do custo de vida. Apela também ao fim do sistema de emprego escalonado ("sistema de níveis"), o que significa que os novos trabalhadores a tempo inteiro ganham menos durante muitos anos e têm menos "benefícios sociais": cobertura de saúde e pensões (este sistema foi introduzido em 2007 -2008). Esta é uma demanda compartilhada por outros setores de colaboradores, como os UPS Teamsters. Além disso, o UAW insiste em reduzir o emprego temporário com as suas condições precárias, incluindo a subcontratação. Insiste também na necessidade de regressar a um sistema de pensões de benefícios definidos (conhecido como "desprovidências primauté" no sistema

suíço) em vez do sistema de poupança 401(k), um sistema capitalizado com primazia de contribuições (Red. Al'Encontre) .

O UAW declarou que 147 mil membros participaram na votação que autorizava uma greve caso a negociação colectiva falhasse: 46 mil na GM, 57 mil na Ford e 44 mil na Stellantis. O voto a favor da greve foi aprovado por 97% dos eleitores (Red. Al'Encontre).

[2] Shawn Fain era um sindicalista que trabalhava como eletricista na fábrica da Stallantis em Kokomo, Indiana. Ele participou de um papel de liderança no UAW local e fez parte dos Membros Unidos do movimento de reforma do UAW. Ele foi eleito presidente do UAW pelos membros em vez do presidente em exercício, Ray Curry, por uma estreita maioria. O UAW foi marcado no passado por numerosos casos de corrupção (Red. Al'Encontre).

[3] Esta foi a mensagem de B. Sanders, aos Três Grandes: "É hora de você acabar com sua ganância"

A UAW decidiu usar uma nova estratégia de greve. Está dando resultado

Stephanie Ross - 03.10.2023

A estratégia de greve "stand-up" do UAW, que visa partes das Três Grandes simultaneamente, foi uma aposta. Mas a abordagem tem funcionado até agora, permitindo que o sindicato aumente gradualmente a pressão sobre as empresas, ao mesmo tempo que dá poder aos trabalhadores de base.

Muitos observadores de longa data dos sindicatos de trabalhadores do sector automóvel da América do Norte manifestaram a sua perplexidade perante o anúncio feito em agosto de 2023 pela United Auto Workers de que iria fazer greve aos três grandes construtores automóveis de uma só vez no outono. Como é que isto pode funcionar?

É verdade que se trata de um grande desvio da abordagem há muito estabelecida pelo sindicato. Desde a década de 1940, e certamente desde que Walter Reuther negociou o Tratado de Detroit de 1950 com a General Motors (GM), o United Auto Workers (UAW) tem usado a negociação para estabelecer o padrão setorial, primeiro visando uma empresa e depois espalhando o acordo coletivo padrão alcançado nessa empresa para as outras. Poderá ser necessária uma greve numa das empresas, para estabelecer ou difundir o padrão, mas nunca nas três ao mesmo tempo. Esta prática foi replicada no Canadá e continua a ser utilizada pelo Unifor, o sindicato criado a partir dos trabalhadores canadianos do sector automóvel, na negociação que está também em curso.

À medida que a greve do UAW entra na sua terceira semana, a forma da estratégia e das tácticas do sindicato tornou-se mais evidente. Não foram celebrados quaisquer acordos contratuais, pelo que ainda estamos a falar da promessa, ainda não concretizada, da abordagem do UAW. Mas alguns elementos são dignos de nota, uma vez que indicam algumas lições interessantes para outros sindicatos.

Primeiro, a negociação é notavelmente pública. Os membros sabem o que está acontecendo na mesa, o que é bastante novo. A tradição nas relações laborais norte-americanas tem sido há muito tempo negociar em privado; os membros são trazidos quando um impasse ou um acordo provisório é alcançado. Os empregadores preferem assim. A CEO da GM, Mary Barra, confirmou isso em 29 de setembro em sua declaração sobre negociações, afirmando que "negociações sérias acontecem à mesa, não em público".

Esta abordagem tem sido desafiada nos últimos anos, nomeadamente pela defesa de Jane McAlevey de uma negociação ampla e aberta como uma fonte fundamental de poder sindical. Na sua abordagem, os membros não são apenas informados, mas também ativamente envolvidos nas discussões estratégicas em torno da negociação. O seu envolvimento confere mais poder ao esforço, demonstrando unidade, aproveitando a sua criatividade e conhecimento, e impedindo que os empregadores sejam capazes de enquadrar o que está a acontecer na negociação, porque todos estão a observar.

Mas o fato de McAlevey e grupos como o Labor Notes terem tido de trabalhar tão arduamente para difundir esta abordagem diz-nos quão arraigado está o incumprimento. A utilização dos meios de comunicação social pelo UAW para transmitir a situação actual sobre questões-chave de negociação pode não estar exatamente em conformidade com o modelo de McAlevey, mas estabelece uma abordagem que insiste que a negociação não terá lugar apenas nos bastidores.

Mas o público também sabe tudo sobre a negociação do UAW. Por que? Transmitir as exigências do sindicato ao público é uma abordagem mais comumente utilizada pelos sindicatos do sector público. Muitos deles passaram a confiar em estratégias que envolvem o público porque o público está diretamente implicado, seja como utentes dos serviços ou como contribuintes. Permitir que o empregador mobilize o público contra os trabalhadores em greve cria um enorme problema estratégico, pelo que o sindicato deve descobrir como trazer o público para o seu lado de forma significativa. Nos últimos anos, o Sindicato dos Professores de Chicago e outros sindicatos de trabalhadores da educação demonstraram esta estratégia ao "negociar pelo bem comum", vinculando as exigências dos

educadores por salários dignos e melhores recursos humanos à qualidade da educação dos estudantes.

A ligação entre o interesse público e os resultados da negociação no sector privado pode parecer mais distante. Durante anos, os trabalhadores não sindicalizados encararam os contratos sindicais como algo de que não beneficiam. E não faz muito tempo que os trabalhadores da indústria automobilística eram considerados entre os mais privilegiados da classe trabalhadora, merecendo mais ressentimento do que imitação.

Mas hoje é claro que o que acontece nas negociações do sector privado afeta o interesse público. Desde o início, o UAW enquadrou a sua negociação não apenas como uma forma de obter contratos de gravação, mas também de inspirar outros trabalhadores a exigirem mais nos seus próprios locais de trabalho. Estas negociações também tratam da saúde das comunidades onde vivem os membros do UAW, como o sindicato transmitiu nas suas comunicações públicas. Melhores salários e mais segurança no emprego significam economias locais mais saudáveis e sustentáveis: os trabalhadores gastam o seu dinheiro nas suas comunidades em vez de o acumularem em contas bancárias offshore. Este claro posicionamento das ações do sindicato como sendo de interesse público tem repercussão, se as sondagens de opinião pública e a opinião do presidente Joe Biden na visita histórica aos piquetes dos trabalhadores da indústria automobilística são uma indicação.

Negociar publicamente com as Três Grandes, tudo ao mesmo tempo, também vira o jogo contra as empresas. Os membros do UAW não estão competindo em uma corrida até o fundo do poço – em vez disso, as empresas devem competir para assinar primeiro um bom acordo e evitar mais interrupções em suas operações. E todo mundo sabe quem são os resistentes.

Podemos ver essa tática em operação nas últimas duas semanas. Em 21 de setembro, quando o UAW expandiu a greve aos centros de distribuição de peças GM e Stellantisem todos os Estados Unidos, absteve-se de expandir a greve na Ford como recompensa pelo grande progresso na mesa de negociações e puniu a GM e a Stellantis. Em 28 de setembro, a Stellantis foi recompensada pelo progresso de última hora no ajuste do custo de vida, pelos direitos dos trabalhadores de

não cruzarem os piquetes e pelo direito de greve por causa do fechamento de fábricas, e a greve foi estendida à montagem da Ford e da GM, fábricas em Chicago e Lansing Delta Township. Desta forma, o sindicato pode aumentar cirurgicamente a pressão sobre as empresas, sem gastar todo o fundo de greve, e ainda assim deixar um caminho para resolver a greve nos termos do sindicato antes que seja necessária uma paralisação em todo o sector.

Tudo isto dá credibilidade à abordagem táctica do UAW à escalada e à decisão estratégica do sindicato de enfrentar as Três Grandes de uma só vez. É uma nova abordagem sobre como estabelecer padrões para todo o sector, mas que pode produzir melhores resultados do que a sequenciação da negociação, uma vez que o sindicato pode provavelmente minimizar a divergência entre os diferentes acordos contratuais.

A estratégia do UAW também centra o poder coletivo dos membros. Eles são ativos na luta contratual, seja nos piquetes ou não. Estar em greve é uma forma essencial de alavancagem, mas não é a única. Os membros trabalhadores do UAW estão exercendo pressão recusando horas extras voluntárias e monitorando mudanças nas condições de trabalho. Eles estão praticando piquetes e manifestações para mostrar sua prontidão para o ataque. Eles estão participando de viagens rodoviárias e comboios para apoiar os piquetes de outros membros. Eles estão dançando e fazendo música, expressando suas experiências de modo que repercutam e inspire.

Estas exibições aumentam o moral dos que estão em greve, mas também sinalizam aos empregadores quem poderá entrar em seguida – fornecendo informações que podem ou não estar corretas. Na verdade, rumores sobre quais fábricas estavam na fila para serem atingidas fizeram com que a administração deslocasse peças para antecipar a interrupção, apenas para descobrir que a paralisação que eles pensavam estar acontecendo na única fábrica estava ocorrendo no local para onde enviaram as peças. Assim, parece que os membros estão a fornecer informações estratégicas à equipa de negociação e à liderança que podem ser usadas taticamente para atrair e trocar, interferindo nas três grandes cadeias de abastecimento de formas que talvez não fossem possíveis sem esse conhecimento no terreno.

Por outras palavras, os membros do UAW estão a redescobrir o seu poder coletivo no trabalho, um poder que pode ser usado após o fim da greve – porque uma vez negociado um contrato, ele precisa de ser aplicado. As relações laborais estão repletas de exemplos de empregadores que concordam com disposições contratuais sabendo que encontrarão uma forma de as contornar assim que a negociação for concluída. Uma adesão ativa e capacitada torna esse fim muito mais difícil.

Entretanto, a liderança e o pessoal do UAW, seja o presidente, a equipe de negociação, os advogados ou as comunicações, não estão a substituir os membros e a dizer-lhes: "Nós somos os especialistas, nós cuidaremos disso". Em vez disso, os conhecimentos especializados dos líderes e do pessoal estão a ser utilizados para apoiar e capacitar os membros na sua participação, durante e potencialmente após a greve.

Vinte e cinco mil membros das Três Grandes estão agora em piquete, por isso ainda há um longo caminho a percorrer antes de vermos uma paralisação total dos 150 mil membros do sector automóvel do UAW. Só o tempo dirá se esta aplicação táctica de pressão será suficiente para atingir as elevadas expectativas que o sindicato estabeleceu. Mas uma coisa é certa: este é um UAW transformado e uma greve com a qual podemos aprender.

Trabalhadores do setor automotivo poupam as três grandes e conquistam uma transição justa e marcante na General Motors

Luis Feliz León - 06 de outubro de 2023

No Facebook Live na tarde de sexta-feira, o presidente da Union Auto Workers, Shawn Fain, concedeu simbolicamente rosas às montadoras General Motors, Stellantis e Ford com base no progresso na mesa de negociações, uma referência ao reality show "The Bachelor". A única coisa que faltou foram CEOs com lágrimas nos olhos respirando aliviados quando o UAW concordou em não ampliar sua greve para mais fábricas por enquanto.

O UAW estava prestes a recrutar 5.000 membros na fábrica de montagem da GM em Arlington, Texas, como parte de sua mais recente escalada de greve. Esses trabalhadores teriam se juntado a 25 mil já em greve em cinco fábricas de montagem e 38 centros de distribuição de peças em todo o país.

Mas na última hora, a GM concordou em incluir instalações de produção de baterias para veículos eléctricos no seu contrato sindical nacional.

"Estávamos prestes a fechar o maior gerador de dinheiro da GM, em Arlington, Texas", disse Fain no Facebook Live. "Hoje, sob a ameaça de um grande golpe financeiro, eles ultrapassaram o grupo em termos de uma transição justa. E aqui está a conclusão: nossa greve está funcionando. Mas ainda não chegamos lá."

As empresas argumentaram que o sindicato não pode negociar legalmente as fábricas de baterias EV, mas aparentemente a ameaça de uma greve cada vez maior mudou os horizontes da GM.

A fábrica da GM em Arlington é considerada por alguns analistas como a unidade fabril mais lucrativa do mundo, razão pela qual o sindicato a escolheu como alvo.

A importância da concessão da GM é ainda maior quando se considera que a fábrica de Arlington planeia reduzir a produção de SUVs nas instalações em favor de alternativas totalmente elétricas.

RECUSA DE HORAS EXTRAS

Os membros do UAW Local 276 em Arlington estavam se organizando para recusar horas extras voluntárias, realizando piquetes práticos que atraíam de 80 a 100 trabalhadores e encontrando maneiras criativas de evitar fazer quaisquer favores à empresa.

A gigantesca fábrica de Arlington cobre 250 acres. Para cobrir essa enorme extensão, os eletricistas do UAW e outros profissionais qualificados, em seu caminho para reparar avarias, normalmente sobem em bicicletas para atravessar o chão de fábrica. “Agora até os eletricistas estão recusando horas extras”, disse a trabalhadora de produção Tiffany Martin na semana passada. “E notei que alguns deles não usavam as bicicletas para chegar às avarias da fila. Eles têm andado sem pressa.”

Nicole Adams, trabalhadora da linha de montagem da fábrica, disse que os trabalhadores das oficinas se recusaram a trabalhar durante os intervalos.

“Estávamos prontos na primeira rodada”, disse Adams. Ela dá crédito ao presidente do Local 276, Keith Crowell, por manter os membros envolvidos com eventos semanais do Facebook Live inspirados nas aparições de Fain.

Adams disse que seus colegas de trabalho viajaram para centros de distribuição de peças próximos para se solidarizarem com seus colegas de trabalho. Os trabalhadores dos centros de peças GM e Stellantis estão em greve desde 22 de setembro.

“Entendemos a luta”, disse Adams. “Este é o meu segundo ataque. Meu primeiro pagamento de greve foi de US$ 250 por semana, então posso imaginar como é estressante ganhar apenas uma parte do seu salário.” O UAW aumentou o salário de greve para US$ 500 por semana no início deste ano.

CERIMÔNIA ROSA

As zombarias da cerimônia das rosas do UAW refletem apenas uma dimensão-chave de sua estratégia de Stand-Up Strike: atualizações nas negociações públicas. As atualizações semanais de vídeo ao vivo e a mudança de metas são um grande afastamento da abordagem tradicional do sindicato, onde os negociadores não divulgavam nada enquanto os membros do sindicato aguardavam pelo resultado final.

"Negociações sérias acontecem à mesa, não em público", queixou-se a CEO da GM, Mary Barra, num comunicado de 29 de setembro. "O UAW está colocando as empresas umas contra as outras, mas é uma estratégia que, em última análise, só ajuda a concorrência não sindical."

Mas os trabalhadores do sector automóvel não sindicalizados parecem inspirar-se na luta do UAW. "A resposta dos trabalhadores automotivos de empresas não sindicalizadas tem sido esmagadora", disse Fain à NBC News. "Centenas de trabalhadores em todo o país, do Ocidente ao Centro-Oeste e especialmente do Sul, estão a tentar juntar-se ao nosso movimento e ao UAW."

Na fábrica de motores Toyota com 1.800 trabalhadores em Huntsville, Alabama, onde eles terminam os motores V6 e V8 para caminhões Tacoma e Tundra e SUVs Sequoia, o trabalhador Gerald Bernstein (um pseudônimo) disse que seus colegas de trabalho falam em voz baixa sobre as greves: e especialmente sobre o UAW.

A greve está a ajudá-los a compreender os seus próprios problemas no local de trabalho, como a aceleração, disse Bernstein; os trabalhadores de Huntsville devem concluir suas tarefas de montagem em 46 segundos. Outra questão importante são as horas extras obrigatórias.

"Ver os outros trabalhadores entrarem em greve e falar sobre o UAW gerou discussões sobre se deveríamos entrar em greve também", disse Bernstein.

TEATRO DE GUERRA DE CLASSE

As empresas responderam à estratégia de greve do sindicato rejeitando-a como mera teatralidade. "Os CEOs estão tentando banalizar a nossa greve", disse Fain. "Eles estão dizendo que é apenas teatro. E sim, estamos barulhentos e orgulhosos de nossa luta.

Queremos que o público compreenda a nossa luta e fique do nosso lado, como mostram sondagens após sondagens.

“Mas não se trata de teatro. É uma questão de poder. O poder que temos como classe trabalhadora. A teatralidade não faz com que as empresas concordem com aumentos salariais de dois dígitos. A teatralidade não resulta no direito de greve por causa do fechamento de fábricas. Teatro não ganha COLA. A teatralidade não faz com que a fabricação de células de bateria da GM esteja sob nosso acordo nacional.”

O sindicato está alinhando as suas principais exigências entre os três fabricantes de automóveis – incluindo um grande aumento salarial, uma semana de trabalho mais curta, eliminação de níveis, um ajustamento do custo de vida (COLA) ligado à inflação, proteção contra encerramentos de fábricas, conversão de trabalhadores temporários para empregados permanentes e a restauração dos cuidados de saúde dos aposentados e das pensões definidas por benefícios para todos os trabalhadores.

A Ford concordou em aumentar os salários para 23%, acima dos 9% inicialmente propostos. Ford e Stellantis concordaram em restabelecer o COLA, com a GM, de acordo com Fain, não “muito atrás”.

Em sua última oferta, a Ford reduziu o tempo que os trabalhadores levam para atingir os melhores salários de oito para três anos, em comparação com quatro anos na GM e na Stellantis. O UAW ainda exige que todos os trabalhadores recebam o melhor salário após 90 dias.

A GM e a Ford concordaram em encerrar um dos muitos níveis dos contratos atuais, colocando os trabalhadores de certas fábricas de peças de volta na mesma escala salarial dos trabalhadores da montagem. A taxa máxima para trabalhadores de montagem das Três Grandes está atualmente em torno de US$ 32.

Os trabalhadores temporários receberam grandes aumentos salariais, de US$ 20 por hora na GM, e de US$ 21 por hora na Stellantis e na Ford. Todas as três empresas assumiram compromissos de converter funcionários temporários em funcionários permanentes, mas os

detalhes ainda não estão claros sobre onde os salários e as conversões irão parar nas negociações em curso.

Os principais pontos de discórdia continuam a ser os cuidados de saúde e as pensões pós-reformas “Para aqueles membros que nunca receberam pensão ou assistência médica pós-aposentadoria, estamos lutando arduamente por uma verdadeira segurança na aposentadoria. Mas as empresas estão a lutar arduamente para manter a nossa reforma incerta e insegura”, disse Fain.

Fain concluiu as suas observações com ênfase nos resultados que a estratégia de greve em pé produziu até agora. “Nem tudo se trata de puxar a bazuca”, disse ele, vestindo uma camiseta do sindicato que dizia: “Comam os ricos”. “Temos sido muito cuidadosos sobre como escalamos esta greve. Projetamos esta estratégia para aumentar a pressão sobre as empresas – não para prejudicá-las por si só, mas para movê -las. Para fazê-los dizer 'sim' quando querem dizer 'não'.

“Hoje é um exemplo perfeito disso. Conhecemos seus pontos fracos. Conhecemos seus fabricantes de dinheiro. Conhecemos as plantas que eles realmente não querem ver atingidas. E eles sabem que ainda temos mais cartas para jogar.”

Luis Feliz Leon é redator e organizador da Labor Notes.

luis@labornotes.org

Está funcionando: a estratégia de greve dos trabalhadores do sector automóvel está a forçar as 3 grandes empresas a pagar

Luiz Feliz Leon - 20 de outubro de 2023

Os trabalhadores do sector automóvel (UAW) puseram as três grandes empresas em desvantagem.

Pela primeira vez na história recente, o sindicato está a jogar os fabricantes de automóveis uns contra os outros - afastando-se da sua tradição de escolher uma empresa-alvo e de modelar um acordo para as outras duas.

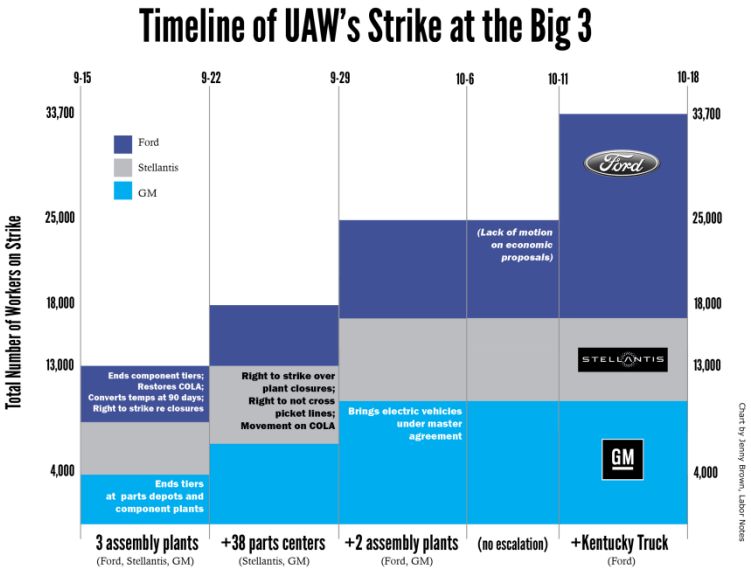
E a sua estratégia de greve gradualmente crescente tem multiplicado a pressão que pode fazer com que as empresas deixem de ser obrigadas a fazer greve.

Todas as sextas-feiras, durante quatro semanas, os diretores executivos esperaram ansiosamente que o presidente do UAW, Shawn Fain, anunciasse os objetivos da greve.

Duas sextas-feiras seguidas, uma empresa avançou em questões importantes de negociação apenas alguns minutos antes de os trabalhadores estarem programados para sair.

Em 29 de setembro, a Stellantis foi poupada - depois de ter telefonado freneticamente ao sindicato com uma nova proposta.

E a 6 de outubro, o UAW estava a preparar a entrada de 5.000 membros na fábrica de montagem da General Motors em Arlington, Texas. À última hora, a GM concordou em incluir as instalações de fabrico de baterias para veículos eléctricos no seu contrato sindical nacional. A fábrica ficou sem greve.



MUDARAM AS REGRAS

A estratégia Stand-Up Strike inspira-se numa abordagem conhecida como CHAOS (Create Havoc Around Our System), utilizada pela primeira vez em 1993, quando os assistentes de bordo da Alaska Airlines anunciaram que fariam greves em voos aleatórios. A imprevisibilidade atraiu uma enorme atenção dos meios de comunicação social e levou a administração à falência. Entretanto, o sindicato conseguiu conservar a sua força e minimizar os riscos; na realidade, só fez greve em sete voos num período de dois meses, mas a Alaska teve de enviar fura-greves para todos os aviões, por precaução.

Este ano, as empresas automóveis calcularam mal onde é que o UAW ia fazer greve primeiro, armazenando motores e enviando-os para as instalações erradas. Os trabalhadores do sector automóvel gostaram do caos auto-infligido na cadeia de abastecimento.

Agora, para que as empresas não se habituem à rotina de todas as sextas-feiras, o sindicato voltou a alterá-la.

Sem aviso prévio, numa tarde de quarta-feira, 11 de outubro, depois de a Ford não ter avançado com a sua proposta económica, o UAW encerrou a vasta fábrica de camiões da Ford no Kentucky, que gera 48 mil dólares de receitas por minuto.

"Eles pensaram que tinham descoberto as chamadas regras do jogo", disse Fain no Facebook Live. "Por isso, mudámos as regras. Agora só há uma regra: Pony up!" [andar sem fazer ruído!]

Fain fez questão de usar camuflagem no piquete, um aceno para as tácticas de guerrilha que o sindicato está a implementar. Nas fábricas que ainda não foram atingidas, os membros estão a fazer greve no trabalho, recusando horas extraordinárias voluntárias.

IR MAIS LONGE

O sindicato também está a ganhar a guerra das relações públicas. Uma sondagem da CNN revelou que 76% dos americanos estão do lado dos trabalhadores do sector automóvel, enquanto apenas 23% apoiam as empresas automóveis.

"Os trabalhadores ganharam", choramingou Jim Cramer, o porta-voz das empresas que apresenta o programa "Mad Money" da CNBC.

As empresas estão ansiosas por encerrar a greve. "Podemos acabar com isto agora", disse Bill Ford, o presidente executivo da empresa, numa conferência de imprensa em 16 de outubro. "Precisamos de nos unir para pôr fim a esta ronda de negociações amarga".

Apelou a que o sindicato se aliasse aos concorrentes não sindicalizados, acrescentando uma nota de chauvinismo nacional: "Devia ser a Ford e o UAW contra a Toyota e a Honda, a Tesla e todas as empresas chinesas que querem entrar na nossa casa.

"Não é o UAW e a Ford contra os fabricantes de automóveis estrangeiros", retorquiu Fain numa declaração de resposta. "Os trabalhadores da Tesla, Toyota, Honda e outros não são o inimigo – são os membros do UAW do futuro."

Ao contrário dos seus empregadores, os grevistas não têm pressa; estão prontos para ir até ao fim.

"Estaremos aqui a fritar perus se for preciso", disse Sean Farnan na fábrica da Ford em Wayne, Michigan. "Estaremos a cantar canções de Natal se tivermos de estar aqui fora."

3. Dossiê: Uma Avaliação Da Greve

João Ferreira - 23/10/2023

A greve "stand up" dirigida pela UAW contra as 3 Grandes é um capítulo inconcluso no momento em que escrevemos estas palavras.

Vamos agora tentar responder as questões inicialmente propostas para a leitura do material selecionado neste Dossiê.

Podemos afirmar que a disposição de luta manifestada na paralisação permite falar em militância com sentido de classe?

Os sindicatos travam uma luta secular contra a exploração da força de trabalho pelo capital, ora defensiva, ora ofensiva, quase sempre reduzida aos limites das relações sociais capitalistas e da ordem política por elas garantidas. Portanto, o sindicato tende a ser um instrumento de resistência à exploração, mas apresentado como meio de negociação em torno das condições em que se efetiva a exploração, quer dizer, do contrato de trabalho. O termo "exploração", comum na vertente marxista, está ausente do movimento sindical em todo o mundo.

No caso atual da greve contra as três grandes empresas do ramo automobilístico nos EUA pode-se dizer que se trata de uma situação em que o mais importante sindicato desse país procura superar a completa subordinação do trabalho ao capital a que foi conduzida pela direção sindical nas últimas décadas. Uma das palavras de ordem do dirigente sindical, Shawn Fain a expressa com clareza: "já é tempo de defender a classe trabalhadora." Nesse sentido, a greve confere à defesa das reivindicações um sentido de ataque ao capital, desde que se tenha em mente a prioridade conferida ao contrato de trabalho.

Há algumas características manifestadas nessa greve tidas pela sua liderança como uma inovação: diferentemente do passado recente, quando as greves começavam por uma empresa com o intuito de obter ganhos para em seguida generalizá-los às demais, esta paralisação foi desencadeada simultaneamente contra os três maiores fabricantes de veículos automotivos. Assim, de um total de 147.000 operários na base, apenas 33.700 operários estiveram efetivamente envolvidos

diretamente.[5] Aqui se manifestou a "estratégia" do sindicato de suscitar uma "guerra de guerrilhas" contra as empresas escolhidas, colocando-se no centro de uma disputa na qual as empresas ficam em segundo plano e concorrendo entre si.[6] Como é típico dessa forma de luta, o ataque nunca é definido com alguma antecedência, sendo a surpresa um aspecto central. Um exemplo é a paralisação da unidade da GM em Arligton, Texas. Foi um dos alvos por ser uma das unidades mais lucrativas da empresa no mundo e porque planejava reduzir a produção de SUV's em favor da alternativa de veículos com motor elétrico.[7]

As principais reivindicações são o aumento salarial (40%) para recompor a perda de décadas, a aplicação do COLA, o fim dos níveis diferentes entre trabalhadores permanentes e temporários, os benefícios de aposentadoria. A intensificação do trabalho e o aumento da jornada de trabalho, fortemente denunciadas nas matérias publicadas no Dossiê (veja-se, especialmente, **À medida que os três grandes contratos de automóveis expiram: velocidades de linha apressadas e horários horríveis**), ou seja, os aspectos mais relevantes da exploração da força de trabalho pelo capital, não foram incluídos na negociação.

Certamente a estratégia de enfrentamento seguida pela UAW somente poderia dar certo se houvesse a mobilização do conjunto dos trabalhadores, com a disposição e a presteza de entrar na luta quando convocados pelo sindicato. A organização sindical nos "locais" garante o elo de ligação entre a direção e a base, num sistema verticalizado. A necessária mobilização dos operários é um traço que o discurso de Fain enfatiza constantemente. Não por acaso radicalizou o seu discurso, afastando-se da trajetória do sindicato anterior à sua eleição recente e conferindo um tom de classe à religiosidade mediante a qual estabelece um vínculo com a maioria dos

---

[5] O sindicato é organizado por plantas industriais, definidos como "locais" enumerados.

[6] Há também outra vantagem: o sindicato pode gastar mais do fundo de greve com pouca gente envolvida diretamente.

[7] A sigla SUV é de origem inglesa e significa Sport Utility Vehicle, ou, numa tradução livre Veículo Utilitário Esportivo aplicável a Esse tipo de carro é inspirado nas caminhonetes e picapes, com a possibilidade de tração 4×4, além de carroceria elevada e pneus grandes. Porém se lida no caso com automóveis de motor de combustão.

trabalhadores. Sob esse aspecto, vale chamar atenção para o distanciamento aos evangélicos, quando caracteriza o mundo sob controle absoluto das empresas gananciosas como o "inferno". Simbolicamente é o único na imagem na manifestação que ergue o braço e fecha o punho do lado esquerdo (ver **A greve do UAW é importante para toda a classe trabalhadora dos EUA**). Todo esse empenho significa a necessidade de afirmar a liderança: porque ele venceu a eleição para dirigir a UAW por estreita margem.

Por outro lado, a participação do senador Bernie Sanders, um social-democrata açucarado que tomou a palavra para se dirigir aos operários no comício inaugural da greve em Detroit, favoreceu a inserção do movimento grevista no processo eleitoral para a presidência da República em 2024. Toda ênfase de Fain na necessidade de os trabalhadores terem seu quinhão na retomada do crescimento econômico, aliás fundado na intensificação da exploração dos trabalhadores e sustentado nos generosos subsídios do Estado ao capital, tem por objetivo atrair a atenção dos operários para "pressionar" Biden a reconhecer a contribuição do trabalho nesse crescimento. Não há, portanto, nenhuma posição independente do movimento sindical liderado por Fain diante da burguesia. Ao contrário, afirma-se a conciliação de classe com a expectativa de ganhos materiais imediatos.

A opção pela forma de luta traduzida como "greve stand up" (de pé), foi apresentada por Fain como uma inspiração e uma diferença em relação à greve histórica da GM em 1937, identificadas como "sit-down" (sentada). Não é verdade. Como assinala Leon (**Está funcionando: A estratégia de greve dos trabalhadores do sector automóvel está a forçar as 3 grandes empresas a pagar**) a referência da forma "stand up" deve ser buscada na greve dos aeroviários da Alaska Airlaines, em 1993. Por outro lado, a greve dos operários da General Motor em Flint, no ano de 1937, surgiu e desenvolveu-se como uma greve de ocupação, teve influência comunista e forte organização independente do sindicato, conforme a história narrada pela BBC. Em certo sentido, esse marco histórico ainda não foi superado e pode-se afirmar que continua a projetar uma grande sombra no movimento sindical americano.

Em contrapartida, a combatividade da massa operária numa perspectiva de classe não estaria sendo bloqueada pela liderança reformista do sindicato?

Esta questão surge na análise do WWS, site do Comitê Internacional da IV Internacional. Ao definir quem são, o site assume a oposição revolucionária ao sistema capitalista. Afirma não excluir "de forma alguma a objetividade e o debate honesto (...) Apenas integridade intelectual e compromisso com a verdade histórica são exigidos daqueles que desejam contribuir para o site." Supomos que é o critério adotado nas matérias publicadas, inclusive sobre a greve nas automobilísticas sob a direção da UAW.

Não é, contudo, o que o artigo publicado neste Dossiê mostra. Começa por uma denúncia, de tal modo que o debate fica excluído: apesar da vontade de quase 150 mil trabalhadores pela greve ter delegado o caminho da luta à direção da UAW, Shawn "ordenou" que 95% dos trabalhadores continuassem trabalhando; pior, esse método ou "estratégia" (a greve stand up") foi concebido "em estreita colaboração com a administração Biden e as empresas de automóveis", numa violação da vontade de 97% das bases que votaram pela greve para conquistar as reivindicações dos trabalhadores."

Ao invés de uma análise do movimento dos grevistas, apontando qual o nível de consciência expresso na votação, de que forma a organização da greve tomou forma, quais eram as expectativas dos operários, deparamo-nos com denúncias do conluio entre a burocracia sindical com o governo e as empresas.

Em que WWS se baseou para fazer a afirmativa de que a Casa Branca e as empresas ajudaram a inventar a "greve seletiva"? Uma visita de Biden e o aumento inicial dos preços das ações. O fato da UAW ter escolhido fábricas lucrativas, porém não "cruciais" não deve ser interpretado necessariamente como um acordo com as empresas e sim como um comportamento para pressionar as mesmas. Suscetível de crítica, aliás.

O problema, portanto, não está nas condições de luta, no nível de consciência e de organização dos operários – no qual se situa necessariamente o sindicato – e nas relações de força na sociedade

para um enfrentamento mais amplo, mas situa-se exclusivamente na direção burocrática que restringe o imenso potencial representado pelos trabalhadores.

Qual o caminho proposto? Mobilizar-se em cada fábrica e em cada turno para organizar comitês capazes de lançar um ataque total contra as 3 Grandes. Contudo a UAW não está fora das fábricas, dispõe de uma organização de base ("locais"). Para convencer os operários a seguir o caminho do confronto seria necessário atuar nas fábricas e, numa paciente construção com quadros operários, estabelecer "estruturas de poder alternativas" ao sindicato quando evidenciada sua falência na defesa das reivindicações dos trabalhadores.

Com todas as limitações do Dossiê a respeito da greve, principalmente por não se basear nos relatos dos próprios operários, há passagens instigantes que mostram como esse trabalho pode incluir setores do movimento sindical de base. Veja-se, a propósito, as posições de Katie Deatherage, trabalhadora de montagem da GM Ventzville, Saint Louis: "A GM tem uma coisa em que tenta eliminar uma porcentagem da mão de obra todos os anos. A velocidade da linha é mais rápida e os trabalhos são um pouco mais pesados porque não temos pessoal. Nossos ossos e nossas articulações não foram feitos para isso." Nesta primavera, Deatherage venceu a eleição como presidente de seu local, destituindo um titular com a promessa de enfrentar a empresa. (**À medida em que os três grandes contratos de automóveis expiram: velocidades de linha apressadas e horários horríveis**).

Portanto, uma análise da atuação dos piquetes e da mobilização para a greve seria extremamente importante para entender o movimento dos operários em seu momento atual, que parece ganhar confiança na sua própria força.