

DOSSIÊ - CVM**A GREVE NAS 3 MONTADORAS E A ATUAÇÃO DA UAW****1. Na véspera****Presidente do UAW, Shawn Fain: "Já é tempo de defender a classe trabalhadora"**

POR 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 cobrir muito terreno. Analisaremos onde estamos na negociação das Três Grandes e discutiremos alguns de nossos possíveis planos para os próximos dias.

No topo, quero reconhecer que há muitos rumores, reportagens na imprensa e falar sobre o que faremos ou não. Peço que você fique 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 táticas de medo. 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 você 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. Pense 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.

Os trabalhadores da indústria automobilística não são 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 ronda 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 acredite 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. Mudamos o nome das reivindicações econômicas do nosso sindicato, chamando-as de “exigências dos membros”, porque é isso que são.

E, noutra mudança em relação ao passado, negociamos essas exigências perante toda a equipa 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 valem. Porque sabíamos que as empresas gostam de atrasar e porque tínhamos tantas questões que queríamos resolver, entregamos as exigências econômicas 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 quebrado 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 actuais 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 reflectem 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 protecção 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.

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.

Todos sabemos que viver numa fábrica sete dias por semana, doze horas por dia não é viver de todo. 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 vencemos

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 você entenda 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 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 você 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 você.”

Durante anos, como membro do UAW, e mesmo durante esta actual 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 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 te perguntar: você tem fé? Você está pronto 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 – são uns aos outros.

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 sentada, a greve permanente manterá as empresas na dúvida. Dependerá de disciplina, organização e criatividade.

A greve permanente começa com todos os nossos habitantes locais, 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, posso anunciar que mais habitantes locais serão chamados a levantar-se e a fazer greve. Esses moradores 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 directores 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 moradores estão sendo chamados a se levantar e entrar em greve a partir da meia-noite se não tivermos um acordo.

Assim que esses moradores forem nomeados, todos os moradores 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 moradores locais, iremos convocar outros moradores 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 moradores 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 são um dos moradores 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 entrará em greve se você for chamado pela liderança nacional para fazê-lo. Isto será explícito e claro. A liderança local expulsará os membros da fábrica se eles forem chamados a se levantar e entrar em greve. Se o seu local não for chamado, você deve continuar trabalhando. Isto é extremamente importante.

Você trabalhará 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 habitantes locais que são chamados à greve o fizerem e se os habitantes 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 moradores locais que não estão em greve continuem a organizar ações. Continue organizando dias das camisas vermelhas, comícios em estacionamentos, protestos e eventos comunitários. Mostre às empresas que você está pronto 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, você for chamado diretamente pela liderança nacional do UAW, você colocará seu local em greve e manterá o piquete.

Se você não for chamado à greve, seus membros continuarão trabalhando. Você organizará comícios, dias de adesivos e dias de camisas vermelhas. Você fará tudo o que puder sem parar de trabalhar para mostrar à empresa e ao público que está pronto. Mas você não atacará até ser chamado. Você trabalhará 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, você não deverá entrar em greve.

Mas só porque você continua trabalhando, isso não significa que você pare de organizar. Queremos que você organize esquadrões voadores e reúna membros para piquetes em fábricas em greve. Queremos que você fale com a mídia e conecte suas próprias histórias pessoais à nossa luta para

acabar com os níveis, para ganhar o COLA, para impedir o fechamento de fábricas. Mas não pare de trabalhar a menos que seja explicitamente solicitado 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 do golpe em pé é que ele 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.

Vamos nos levantar e fazer história.

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 nós 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 você não pode estar em Detroit, deveria organizar seus próprios comícios e ações para sexta-feira e durante todo o fim de semana. Esteja o seu local em greve ou em aviso prévio, precisamos de todos os envolvidos.

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

E amanhã à noite, quero que você esteja pronto para se levantar. Quero que você esteja pronto para defender sua família. Quero que você esteja pronto para defender sua comunidade. Quero que você esteja pronto 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

POR 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 os quatro contratos de um ano que cobrem 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) abandonados na sequência da Grande Recessão, 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 actualização 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 planear 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 século XX. movimento trabalhista dos EUA do século XIX. Moradores específicos do UAW serão convocados para greve sem aviso prévio, um meio de desestabilizar as operações nas montadoras, enquanto outros moradores 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 actualmente 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 moradores 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 das 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 direito 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 os 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 a 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.

2. Durante a greve

O primeiro dia

[‘No Justice, No Jeeps!’ Scenes from the Auto Workers Strike](#)

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

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 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 a 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, um trabalhador que havia sido transferido 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 dos a lista de reformas. Ele é outro transferido da fábrica fechada de Belvidere e agora é capitão 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 clima 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*.

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

POR STEPHANIE ROSS

03.10.2023

A estratégia de greve "stand-up" [de pé] 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 padrão 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 táticas 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 muito 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 facto 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 exactamente 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 directamente 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 afecta o interesse público. Desde o início, o UAW enquadró 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 Stellantis em 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 tática 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 maneiras que ressoam e inspiram.

Estas exibições aumentam o moral dos que estão em greve, mas também sinalizam aos empregadores quem poderá sair 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 colectivo 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 equipa 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.

[As fábricas de veículos eléctricos são esmagadoramente não sindicalizadas. A greve do UAW pode mudar isso.](#)

POR

DIANNE FEELEY

14.09.2023

As fábricas de veículos eléctricos são, na sua esmagadora maioria, não sindicais. A greve da UAW pode mudar isso.

Um dos principais conflitos na greve dos trabalhadores da United Auto Workers, que poderá começar à meia-noite de hoje, prende-se com a indústria dos veículos eléctricos. A grande maioria das fábricas de veículos eléctricos tem baixos salários e não é sindicalizada, apesar de ser subsidiada publicamente - e o UAW está a tentar corrigir isso.

Desde que o presidente Joe Biden assinou a Lei de Redução da Inflação (IRA) em agosto de 2022, os seus incentivos e créditos fiscais para veículos eléctricos (EV) aceleraram a crescente faixa de fábricas de baterias nos Estados Unidos. A indústria de veículos eléctricos receberá cerca de US\$ 220 bilhões até 2031, e os clientes que adquirirem um veículo poderão embolsar um crédito fiscal que varia de US\$ 3.750 a US\$ 7.500. Uma maioria crescente de componentes de baterias deve ser produzida e montada internamente. Embora a China continue a ser o líder global no fabrico de baterias, a América do Norte emergiu como o centro de baterias para veículos eléctricos que mais cresce, ultrapassando a Europa.

O IRA também estendeu créditos fiscais adicionais à produção ao Internal Revenue Code. As empresas são reembolsadas em 10% do custo de produção de energia renovável. A seção concede um crédito de US\$ 35 para cada quilowatt-hora de produção de células de bateria e um crédito de US\$ 10 para módulos. Vários analistas estimam que o crédito fiscal de dez anos pode proporcionar aos fabricantes de células de bateria um adicional de US\$ 135-200 bilhões.

Em meio a negociações contratuais de alto risco com as três grandes montadoras, o recém-eleito presidente do United Auto Workers (UAW), Shawn Fain, criticou os pacotes de Biden por não vincularem os gastos públicos à proteção dos trabalhadores. Embora o IRA inclua padrões salariais prevalentes e programas de aprendizagem para a indústria da construção, é omissa sobre salários e condições de trabalho na indústria transformadora. “O UAW apoia e está pronto para a transição para uma indústria automobilística limpa”, disse Fain em comunicado no final de agosto. “Mas a transição para os veículos eléctricos deve ser uma transição justa que garanta que os trabalhadores do setor automóvel tenham um lugar na nova economia.”

Pouco depois do primeiro aniversário do IRA, a administração Biden anunciou um montante adicional de 15,5 mil milhões de dólares para ajudar na transição das empresas automobilísticas. O aceno de Biden ao trabalho organizado proporcionou às empresas com uma força de trabalho sindicalizada pontos extras na sua candidatura, mas nada mais. Embora pequeno em comparação com a generosidade do IRA, reforça o duplo objectivo da administração de reduzir a dependência do país da produção baseada na China e aumentar drasticamente o número de veículos híbridos ou totalmente eléctricos disponíveis até 2030. Como disse a Secretária da Energia, Jennifer Granholm, ao vincular a redução da dependência do país de combustíveis fósseis à criação de uma indústria de baterias local, a administração Biden pretende construir uma “potência industrial global”.

Por seu lado, as empresas automóveis e os fabricantes de baterias estão a investir 100 mil milhões de dólares na construção de novas fábricas de baterias nos Estados Unidos e no Canadá. Dado que a tecnologia foi desenvolvida principalmente por empresas chinesas e sul-coreanas, os Três de Detroit estão ansiosos por fazer parceria com elas. Na maioria dos casos, as empresas automóveis criaram

novas fábricas como joint ventures, contornando convenientemente o seu acordo colectivo de trabalho com o UAW.

Eleito reformador, Fain está a tornar a exigência de segurança no emprego uma prioridade central nas negociações. Com o contrato previsto para expirar à meia-noite desta noite, os Três de Detroit aumentaram as suas ofertas, mas parecem determinados a manter uma camada “temporária” ou “suplementar” de salários mais baixos/poucos benefícios da força de trabalho. Uma greve, a partir de amanhã, é quase certa.

O sindicato começaria a atacar apenas algumas fábricas das três empresas. Todos os outros se apresentariam para trabalhar, continuariam os preparativos para a greve e estariam prontos para sair conforme necessário.

Incluir trabalhadores de baterias no “acordo básico” seria uma vitória gigantesca à medida que a produção de EV aumenta, mas isso não está em questão. No entanto, o futuro dos trabalhadores do fluorescente e fortemente subsidiado sector de VE dos Estados Unidos está implicitamente presente. Se o contrato anular as concessões, os trabalhadores das baterias irão migrar para o UAW.

As primeiras fábricas a abrir

A célula de bateria mais comum é a de íon de lítio. Económico e de fácil armazenamento, é feito de lítio, níquel, cobalto e óxido de alumínio. Além dos depósitos de lítio encontrados na Bolívia, Chile e Argentina, meia dúzia de estados, incluindo Nevada, Califórnia, Utah e Carolina do Norte, contêm lítio.

Embora as células da bateria representem 25 a 30 por cento do valor total de todas as peças do VE e sejam o componente chave na cadeia de abastecimento, o trabalho é mal remunerado. Os trabalhadores ganham em média entre 17 e 21 dólares por hora, têm poucos benefícios e enfrentam condições de trabalho perigosas. Os subsídios, empréstimos e créditos fiscais do governo não contêm nenhuma provisão salarial prevalecente para os trabalhadores que fabricam o produto.

Se o contrato anular as concessões, os trabalhadores das baterias irão migrar para o UAW.

No método relativamente novo de construção de células de bateria para VEs, uma célula consiste na montagem de três elementos: um cátodo positivo, um ânodo negativo e um eletrodo – uma solução líquida – que fica no meio. A exposição rotineira a produtos químicos usados para cada componente pode causar irritação no trato respiratório, na pele ou nos olhos; náusea; dores de cabeça; tontura; e diarreia. A exposição aguda pode causar danos aos rins ou ao sistema reprodutivo (incluindo danos fetais) e pode levar a mutações nas células germinativas ou câncer.

Para minimizar a exposição dos trabalhadores, protocolos de segurança devem ser estabelecidos, seguidos meticulosamente e atualizados. Estas incluem a monitorização da qualidade do ar, a manutenção de determinados produtos químicos afastados do calor, a limitação do contacto com determinados produtos químicos e o fornecimento de informações completas e transparentes sobre possíveis problemas e a procura de alternativas.

Depois que as células são colocadas em bolsas, elas são montadas em uma densa rede de células de bateria em outra instalação – da mesma forma, em sua maioria não-unidas.

A realidade da produção de células de bateria

Das fábricas de baterias em operação nos EUA, a mais antiga é a Gigafactory Nevada, não sindicalizada, da Tesla (2017). Desde a sua abertura, a empresa tem enfrentado acusações de baixos

salários, discriminação racial, violações das leis trabalhistas e condições de trabalho perigosas. Apesar deste histórico, os investidores da Tesla esperam arrecadar mil milhões de dólares em créditos fiscais este ano.

A joint venture da GM com a LG Energy Solution, Ultium Cells Lordstown, Ohio, começou no verão de 2022. Estimando o custo de colocar a instalação online em US\$ 2,3 bilhões, a empresa projetou uma força de trabalho de mil e setecentas pessoas. O salário inicial era de US\$ 16,50 por hora e foi projetado para chegar a US\$ 20 após sete anos. Este ano, o diretor financeiro da GM, Paul Jacobson, espera arrecadar US\$ 300 bilhões em créditos fiscais.

Além de oferecer salários baixos, a empresa teve sérios problemas de segurança. O último incidente, em 23 de agosto, foi um derramamento de n-metilpirrolidona (NMP). A Agência de Proteção Ambiental define NMP como “um risco irracional” para a saúde humana em quase todas as fases de uso comercial ou pelo consumidor. Outras questões preocupantes incluem a monitorização pouco frequente da qualidade do ar, a falta de chuveiros e a falta de rotas de saída.

Como resultado, os trabalhadores recém-empregados agiram. Muitos desistiram, enquanto outros assinaram cartões para que o UAW se tornasse seu sindicato. Quando a empresa se recusou a reconhecer o sindicato por meio de “cheque de cartão”, os trabalhadores entraram com pedido de eleição no Conselho Nacional de Relações Trabalhistas. Realizada durante dois dias em dezembro de 2022, a eleição resultou em uma votação de 710-16 para o UAW.

No mês passado, os trabalhadores ratificaram um contrato provisório (895-16) que aumentou os salários iniciais para 20 dólares. Com base nas horas trabalhadas, isso resultará em pagamentos atrasados de US\$ 3.000 a US\$ 7.000. As condições de trabalho, incluindo saúde e segurança, ainda estão a ser negociadas, mas o UAW exige as medidas de segurança que têm sido tão centrais para o acordo nacional do UAW. Um relatório do UAW, “Alto risco e baixos salários”, documentou casos de trabalhadores adoecidos por produtos químicos. O relatório descreve protocolos fortes e aplicáveis no acordo nacional do UAW, incluindo o direito dos trabalhadores de abandonarem o trabalho em condições inseguras.

Mas sem um sindicato – a situação da grande maioria dos trabalhadores de VE – as questões de segurança só são cobertas pela Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA), subfinanciada. O relatório do UAW conclui:

Haverá dezenas de milhares de trabalhadores em fábricas de baterias num futuro próximo. Estabelecer agora as melhores práticas nessas fábricas estabelecerá um padrão elevado em todo o setor. Os trabalhadores de toda a cadeia de abastecimento, desde a mineração e processamento mineral até à montagem final dos VE, enfrentarão muitos perigos semelhantes aos enfrentados pelos trabalhadores da Ultium em Lordstown. O aumento da produção de VE para reduzir os impactos climáticos não deve resultar na disseminação de práticas de fabrico perigosas às comunidades de todo o país. Todos os trabalhadores de VE merecem proteções robustas e uma voz para tornar os seus empregos mais seguros.

O frenesi da construção

Por enquanto, o boom da construção continua em fábricas não sindicalizadas.

A Ultium Cells LLC está construindo outras duas fábricas de baterias, em Spring Hill, Tennessee, e Lansing, Michigan, a um custo de US\$ 2,6 bilhões cada. Ambas empregarão mil e setecentos trabalhadores e produzirão pacotes de células tipo bolsa. A GM anunciou uma quarta joint venture, desta vez com a sul-coreana Samsung SDI, fabricando pacotes de células prismáticas e cilíndricas.

Por sua vez, a Ford criou uma joint venture (JV) com a Coreia do Sul SK On. A BlueOval SK está construindo duas fábricas em Kentucky a um custo de US\$ 5,8 bilhões e contratando cinco mil trabalhadores. Uma terceira fábrica será instalada em BlueOval City, próximo ao local onde a Ford monta um caminhão elétrico. Essa instalação está projetada para ter dois mil e quinhentos trabalhadores, com um investimento total de US\$ 5,6 bilhões para todo o complexo. Finalmente, a um custo de 1,34 mil milhões de dólares, a Ford está a reconfigurar a sua fábrica de montagem em Oakville, no Canadá, para embalar células de bateria de uma fábrica no Kentucky.

As três fábricas dos EUA receberam um empréstimo de 9,2 mil milhões de dólares do Departamento de Energia, o maior empréstimo que uma agência federal aprovou até à data para o fabrico de baterias. O acordo oferece condições de pagamento superiores, incluindo perdão de dívidas caso o projeto não dê certo. Mas não havia provisões para os trabalhadores.

As coisas estão um pouco melhores em Marshall, Michigan, onde a Ford está planejando construir uma fábrica de fosfato de ferro-lítio no valor de US\$ 3,5 bilhões e com capacidade para 2.500 trabalhadores, em contrato com a fabricante chinesa de baterias CATL. A empresa Ford não concordou com a representação sindical, mas disse que reconheceria o sindicato por meio de um processo de verificação de cartão. Além de subsídios e créditos federais, o estado de Michigan forneceu US\$ 36 milhões para preparar o local, US\$ 300 milhões para adquirir a terra e cortar árvores, outros US\$ 330 milhões para desenvolver estradas e outras infraestruturas necessárias; uma doação de US\$ 210 milhões; e uma redução de impostos de quinze anos que equivale a um valor estimado de US\$ 772 milhões. Outros estados estão desembolsando dinheiro para fábricas de veículos elétricos em suas áreas.

As empresas não sindicalizadas também estão participando do boom das instalações de veículos elétricos. A Tesla planeja expandir para uma refinaria de lítio no Texas e produzir células, pacotes e módulos de bateria na Califórnia e no Texas. Outras empresas que investem em fábricas de baterias incluem BMW (Carolina do Sul), Honda (Ohio), Hyundai (Geórgia), Mercedes-Benz (Alabama), Toyota (Carolina do Norte), Volkswagen (Ontário, Canadá) e Volvo (Carolina do Sul).

O boom da construção continua em fábricas não sindicalizadas.

Vários fabricantes de baterias também estão construindo novas instalações. Estes incluem a empresa japonesa AESC (Tennessee, Kentucky e Carolina do Sul), a chinesa Gotion (Michigan), a sul-coreana LG Energy Solution (Arizona e Michigan), a start-up Our Next Energy (Michigan), a japonesa Panasonic (Kansas), a sul-coreana SK Battery America (Geórgia) e a Redwood Materials, uma empresa de reciclagem (Nevada e Carolina do Sul).

“Sem concessões”

Antigos responsáveis do UAW não abordaram a futura reestruturação da indústria automóvel, pelo que o sindicato está anos atrasado no desenvolvimento de uma resposta militante. O Presidente Fain observa que nos últimos vinte anos, sessenta e cinco fábricas de automóveis fecharam e várias fábricas de peças foram vendidas. Entretanto, só na última década, os Três de Detroit obtiveram um lucro de um quarto de bilião de dólares. Os pacotes de remuneração dos CEO explodiram à medida que os salários dos trabalhadores do sector automóvel e as pensões dos reformados estagnaram.

O sindicato insiste que não faz diferença se alguém trabalha numa fábrica de peças, numa instalação de montagem ou numa nova fábrica de baterias – o direito a um emprego bem remunerado, condições de trabalho seguras e uma vida fora do trabalho é essencial. Por seu lado, Stallantis insiste em manter divisões – como a Mopar – onde os trabalhadores recebem salários abaixo dos padrões. A GM tem a mesma demanda para quem trabalha para suas subsidiárias, como GM Components Holdings (GMCH) e GM Customer Care and After Sales (CCA).

A ânsia da nova liderança em galvanizar a adesão a um contrato “Sem Concessões” significou organizar uma potencial greve. Adaptaram vários métodos desenvolvidos pela Teamsters for a Democratic Union: formações sobre como reunir colegas de trabalho para discutir exigências contratuais, usar t-shirts vermelhas dos sindicatos às quartas-feiras, praticar piquetes e, sempre que possível, comités de preparação para greves nos locais.

Mais recentemente, o UAW realizou um treinamento Zoom sobre como falar com a mídia. Isto constitui um nítido contraste com o “sem comentários” da liderança anterior aos repórteres durante as negociações. Isto, mais as atualizações semanais de Fain através do Zoom e as aparições em comícios, manteve os membros informados sobre as negociações. Nos locais onde o Conselho Administrativo (que governou o sindicato durante décadas) diz aos membros que a preparação para a greve e a militância são prejudiciais, os membros têm ferramentas para se organizarem em torno deste obstáculo. Mas muitos líderes locais, vendo o entusiasmo dos membros, aderiram à campanha. A energia é contagiante.

A antiga liderança não conseguiu reverter as concessões e revelou-se incapaz de organizar sequer um “transplante” de automóveis estrangeiros. Agora, o crescimento de fábricas de veículos elétricos em joint venture complicou a tarefa. A nova estratégia do UAW é obter um contrato “Sem Concessões” com o objetivo de avançar para a organização de fábricas não sindicalizadas. Ele convocou os membros a se inspirarem nos grevistas dos anos 30 e a lançarem uma greve de pé à meia-noite do dia 14 de setembro.

Somente uma união militante com táticas inovadoras e um compromisso de mover montanhas será capaz de inspirar os trabalhadores de baterias de veículos elétricos.

[A greve do UAW poderia desencadear um renascimento mais amplo da militância da classe trabalhadora](#)

UMA ENTREVISTA COM NELSON LICHTENSTEIN

28.09.2023

Com o seu ataque contínuo contra as Três Grandes, o UAW está a tentar recuperar o espírito de luta dos seus heróicos primeiros dias. A abordagem militante do sindicato marca uma ruptura acentuada com o passado recente – e poderá desencadear mais insurgência em todo o movimento trabalhista.

United Auto Workers (UAW) está em greve contra as três grandes montadoras – Ford, General Motors (GM) e Stellantis – há quase duas semanas. Sob a liderança do recém-eleito presidente Shawn Fain, o UAW está, pela primeira vez na sua história, a atacar todas as três empresas de uma só vez. O sindicato está a implementar uma nova abordagem que chama de “greve stand-up”: intensificar gradualmente a paralisação, convocando apenas algumas fábricas de cada vez para aumentar lentamente a pressão sobre os fabricantes de automóveis.

O apelido de “greve stand-up” é uma referência às lendárias greves de 1936-37 que permitiram ao UAW sindicalizar a indústria automobilística americana. A greve actual também está a fazer história: galvanizou o apoio público em massa e pressionou o próprio Presidente Joe Biden a juntar-se aos trabalhadores em greve nos piquetes, a primeira vez que um presidente dos EUA em exercício o fez. Para o podcast da Rádio Jacobina, Suzi Weissman entrevistou o grande economista político e historiador trabalhista americano Nelson Lichtenstein sobre a estratégia por trás da greve, suas ressonâncias históricas e o que ela pode significar para o movimento trabalhista mais amplo. Esta transcrição foi editada para maior extensão e clareza.

Dê-nos uma visão geral da greve do UAW.

NELSON LICHTENSTEIN

Houve uma reanimação da militância e do comprometimento dos trabalhadores da indústria automobilística – recebi relatórios dos piquetes que deixam isso bem claro. Estamos num momento em que 70% dos americanos são a favor dos sindicatos e 75% são a favor desta greve automóvel.

O sindicato começou atacando apenas uma fábrica em cada uma das Três Grandes. Penso que a teoria é que, à medida que as negociações avançam e se estagnarem, o UAW dirá: “Vamos atacar mais três fábricas e depois fazer com que as que estão em greve continuem em greve”. E a coisa vai crescer nas próximas semanas ou talvez até meses.

Atingir todos os três – esta é a primeira vez em toda a história da indústria automobilística que isso acontece. Por que é que? Na época do UAW, no período do pós-guerra até aos anos 70, quando o sindicato era bastante grande e forte, e basicamente a indústria automóvel era apenas as Três Grandes – como é que isto se compara? Acho que a decisão de atacar os três surge tanto da fraqueza quanto da força.

O ponto fraco é que a negociação padrão, que costumava ser a forma como o sindicato o fazia, significava que o UAW escolheria uma empresa como alvo. Muitas vezes atingia Ford; Ford parecia ter dinheiro e era um pouco mais inovador que os outros. O sindicato atacaria uma das empresas e depois chegaria a um acordo, e então esse padrão seria adotado pelas demais. Isso funcionou quando toda a indústria automobilística estava sindicalizada e quando as empresas tinham um oligopólio.

Hoje não é esse o caso. Existem muitas fábricas de automóveis; obviamente os transplantes, para não mencionar Tesla, são não-sindicais. Portanto, acho que havia o receio de que a negociação de padrões não funcionasse. A Stellantis, em particular, recusaria – de qualquer forma, a Stellantis obtém a maior parte das suas receitas da Europa. A GM obtém muitas receitas da China; produz mais carros na China do que nos Estados Unidos.

O presidente do UAW, Shawn Fain, fala enquanto os membros do UAW e seus apoiadores se reúnem para o Domingo de Solidariedade no escritório da Região 1 do UAW em Warren, Michigan, em 20 de agosto de 2023. (Jeff Kowalsky / AFP via Getty Images)

Então eles têm que atacar todas as empresas. Aí a ideia é que as empresas não saibam quais de suas fábricas estão fechando. Eles competirão entre si para oferecer mais concessões. Essa é a esperança do sindicato.

Esse é o lado fraco disso. A força de atacar os três é que, no passado, quando atingia apenas um, os trabalhadores que não estavam em greve diziam: “E nós? Nós apenas sentamos aqui passivamente? A força de trabalho automobilística e a classe trabalhadora querem estar engajadas – querem lutar. Penso que esta é uma forma de dizer: “Sim, todos vocês estarão prontos, e aqueles de vocês que não estão em greve agora, estejam prontos. Você será chamado.

Em segundo lugar, isto politiza a greve. A greve é tanto uma greve política como uma greve econômica, e tem a ver com as políticas da administração Biden e, na verdade, com a economia política mais ampla da própria indústria. Acho que atacar os três é dizer: “Este é um novo dia”. Shawn Fain e outros disseram: “É um golpe em pé. Tivemos greves há oitenta anos e isso foi importante. Agora estamos pedindo aos trabalhadores da indústria automobilística que se levantem.” Acho isso inteligente e inteligente, e acho que reflete o estado de espírito da classe trabalhadora agora.

Tivemos este período de impulso crescente no movimento laboral, incluindo os Teamsters da UPS, representando 340.000 trabalhadores, que praticaram piquetes e estavam prontos para entrar em greve, e depois ganharam um contrato histórico. Algumas pessoas dizem que deveriam ter entrado em greve. Quero que você reflita sobre por que agora é um bom momento para o UAW fazer isso.

NELSON LICHTENSTEIN

Acho que há uma sede por demonstrações de força de trabalho, e é por isso que algumas pessoas, inclusive eu, estavam ansiosas por uma greve curta dos caminhoneiros. Acho que eles ganharam muito – um bom contrato. Mas a demonstração de potência do UPS teria sido muito boa, porque todo mundo conhece um motorista de UPS. Os trabalhadores da indústria automobilística estão nas fábricas, então você não os encontra todos os dias.

Mas as empresas têm ganhado dinheiro, o desemprego é baixo e os funcionários trabalham em turnos longos. Essa é uma das reclamações: temos hora extra obrigatória, não temos vida. Contrate mais pessoas! Que tal transformar os trabalhadores temporários em trabalhadores a tempo inteiro? Isso faz parte do argumento deles.

Como todos concordariam, desde o economista trabalhista conservador, de um lado, até o trabalhador mais militante, do outro, este é um momento de empoderamento trabalhista. Uma das questões neste momento, apesar deste período de condições favoráveis ao trabalho, é que as empresas continuam intransigentes no que diz respeito ao reconhecimento sindical. Obviamente, isso fica claro com a Starbucks e a Amazon, mas também com os estúdios; são também as montadoras.

O capital permanece intransigente apesar deste momento de empoderamento da classe trabalhadora. A Ford e a GM são sindicalizadas, mas quando se trata de fábricas de baterias para veículos elétricos, que são muito importantes, elas disseram: “São joint ventures. Não podemos concordar com a sindicalização automática aí. E se o fizermos, queremos salários mais baixos e assim por diante.” Portanto, o capital permanece intransigente apesar deste momento de empoderamento da classe trabalhadora.

Em momentos anteriores, remontando à década de 1880 e por volta de 1900 e à Primeira Guerra Mundial, e depois às décadas de 1930 e 1960, quando houve momentos de insurgência da classe trabalhadora, a filiação sindical aumentou. Isso ainda não está acontecendo hoje. Acho que isso diz algo sobre o que está acontecendo nos corredores do poder, e essas empresas sabem o que está acontecendo lá. Acho que parte da estratégia deles é: “Vamos esperar pela próxima recessão”.

SUZI WEISSMANN

Gosto que Shawn Fain tenha dito que os CEO das Três Grandes tiveram um aumento de 40% nos seus salários, por isso os trabalhadores vão pedir a mesma coisa. Por outras palavras, vão recuperar os ganhos depois de todos aqueles anos de contratos de concessão.

NELSON LICHTENSTEIN

Shawn Fain tem feito discursos excelentes e eles melhoraram. Ele está basicamente canalizando Walter Reuther, por um lado, e Bernie Sanders, por outro.

Uma das coisas mais notáveis que aconteceram dentro do UAW é que Fain nomeou e recrutou para o seu pessoal pessoas que outrora eram opositoras, pessoas em torno do Labour Notes . Durante quarenta anos, houve este grupo ruivo fora do UAW – o grupo Labor Notes , com o qual me identifico – dizendo: “Vamos devolver algum movimento ao movimento operário”. Pessoas como Chris Brooks , que foi redator do Labor Notes , e Jonah Furman , um redator trabalhista radical, estão agora em sua equipe. E existe esse tipo de frente popular. Acho que [isso mostra] que Fain é um líder muito habilidoso.

Shawn Fain está basicamente canalizando Walter Reuther, por um lado, e Bernie Sanders, por outro. A propósito, a ideia desta greve – vamos atacar três fábricas agora, depois na próxima semana outras três, e assim por diante – é uma forma de manter isto nas notícias. Isso é importante, manter isso no noticiário político, porque nos anos anteriores, há grandes manchetes no primeiro dia de greve e depois todo mundo esquece. Principalmente quando o sindicato e a administração estão mantendo essas negociações em segredo. . . . Fain quer anunciar exatamente o que foi oferecido e está fazendo isso. Acho que isso é muito importante e o sindicato está fazendo isso com habilidade.

Quero dizer aqui algo sobre política e sobre a administração Biden. Aqui está minha grande analogia histórica: em 1946, quando o UAW iniciou sua famosa grande greve do pós-guerra contra a GM, a questão para o país naquela época era se os padrões de vida da classe trabalhadora permaneceriam tão altos quanto haviam sido durante a Guerra Mundial. Segunda Guerra? Iriam continuar nesse nível ou teremos uma depressão e um regresso ao que aconteceu depois da Primeira Guerra Mundial, e assim por diante?

Funcionários da GM em piquete do lado de fora da fábrica nº 1 da Chevrolet Gear & Axle durante a greve dos United Auto Workers em Detroit, Michigan, por volta de 1946. (Graphic House / Archive Photos / Getty Images)

A exigência do UAW naquela época era o poder de compra para a prosperidade. Essa era a frase: aumentos salariais sem aumentos de preços, o que significava que queríamos que o Office of Price Administration, que era uma agência muito popular, continuasse a manter um preço máximo para coisas como o aço e os automóveis enquanto os salários subiam, e você ter um aumento salarial

real. Isto era o que o New Deal do tempo de guerra queria, o que até a administração Truman queria. A greve sindical não era apenas para os trabalhadores do setor automóvel – e Reuther foi muito bom a deixar isso claro – mas era do interesse de toda a classe trabalhadora.

O UAW não conseguiu o que pretendia, mas de facto preparou o terreno para a duplicação dos padrões de vida da classe trabalhadora nas três décadas seguintes. Foi a única vez nos últimos 175 anos de capitalismo americano em que os rendimentos reais dos trabalhadores duplicaram.

Hoje Fain e o UAW estão perguntando: qual é a política do governo? É ter uma transição para uma economia verde e, no processo, reindustrializar o Centro-Oeste com bons empregos, o que será uma profilaxia contra o trumpismo. Portanto, o UAW está a dizer: é por isto que estamos a lutar, e está realmente a lutar por aquilo que pelo menos uma fatia considerável da política também deseja. E estão a forçar Joe Biden a dizer – e ele de facto disse – “Sim, os trabalhadores do setor automóvel merecem mais dinheiro”.

O problema é que o diabo está sempre nos detalhes. A administração Biden despendeu todo este dinheiro para ajudar a transição das empresas, mas quais são os critérios pelos quais o sindicalismo ocorrerá e haverá altos salários nestas fábricas de baterias? É aí que você precisa acertar os detalhes. Isso também faz parte do que o UAW está fazendo.

O UAW está a forçar Joe Biden a dizer – e ele de facto disse – “Sim, os trabalhadores do sector automóvel merecem mais dinheiro”.

SUZI WEISSMANN

Vamos falar sobre a tática da greve em pé, porque as pessoas a chamam de o equivalente do século XXI às greves sentadas da década de 1930. Isto refere-se principalmente às greves em Flint.

A analogia é válida e você acha que a greve em pé é igualmente eficaz? Uma das coisas que considero preocupante é que enquanto estas fábricas individuais estão em greve, o que estão a fazer os restantes trabalhadores do UAW? Como você mantém a unidade e amplo apoio?

NELSON LICHTENSTEIN

Em 1937, as greves ocupantes representavam uma minoria distinta da força de trabalho. Foi a minoria militante. A maioria dos trabalhadores da indústria automobilística continuou trabalhando ou ficou sentada em casa, esperando para ver o que aconteceria. Foi só depois de a minoria ter ocupado as fábricas que as pessoas se juntaram ao sindicato, todos aqueles que estavam de braços cruzados ou simplesmente continuavam a trabalhar.

Um jovem grevista fora do serviço de sentinela dormindo em uma linha de montagem de assentos de automóveis na Fisher Body Plant Factory No. 3 em Flint, Michigan, 1937. (Biblioteca do Congresso via Wikimedia Commons)

Há uma diferença tática. Em 1937, o UAW queria atacar fábricas cruciais que depois fechariam outras fábricas. E aconteceu. Essa foi a famosa ocupação Chevy nº 4, que eles fizeram algumas semanas depois, e foi uma espécie de batalha.

Desta vez, o UAW não quer fechar toda a empresa atacando fábricas cruciais, pelo menos para começar. Eles querem aumentar a pressão, como aconteceu com o sapo na panela. Eles não estão escolhendo plantas cruciais. Eles estão escolhendo fábricas de montagem lucrativas que ganham dinheiro e vendem carros, mas não estão atacando fábricas cruciais. O espírito ideológico e social é o mesmo, mas a tática real é aumentar lentamente a pressão. Eles não querem fechar as empresas.

SUZI WEISSMANN

Estamos falando sobre “Por que agora?” e este verão quente de greves e militância renovada. Você vê esta greve, juntamente com as outras greves deste verão, como o início de um novo período?

NELSON LICHTENSTEIN

Não consigo ver a bola de cristal. Estou esperançoso, é claro. Uma coisa que eu sei é que você consegue um bom contrato - e acho que eles vão conseguir salários mais altos - então você pega esses salários altos, aquele bom contrato, vai para a Toyota, vai para a Tesla e diz: “Ei, você deveria ser sindicalizado, porque aqui está o que acabamos de receber.” Os Teamsters farão isso com a Amazon.

Isso é muito importante porque esses contratos da era da concessão tinham dois níveis. . . pessoas na Toyota ou em outras empresas dizem: “Por que devo me juntar a você? Por que devo pagar dívidas? Porque você não está indo muito bem.

Deixe-me dizer algo sobre Tesla aqui. É uma faca de dois gumes. As Três Grandes dizem, e estão corretas em certo sentido, que se tivermos custos trabalhistas elevados e tivermos que competir com a Tesla - e a maioria dos veículos elétricos já está sendo produzida pela Tesla - que não é sindicalizada e tem mão de obra relativamente baixa custos, ele vai comer nosso almoço. Então, UAW, você está apenas sendo míope.

Se o UAW ganhar altos salários nas Três Grandes, então eles poderão levar esse contrato aos trabalhadores da Tesla e dizer: “Junte-se a nós”.

Por outro lado, se o UAW ganhar salários elevados nas Três Grandes, então eles poderão levar esse contrato aos trabalhadores da Tesla e dizer: “Junte-se a nós”. Em teoria, as Três Grandes gostariam que a Tesla fosse sindicalizada. Eles gostariam que a Tesla tivesse custos mais elevados, porque isso seria bom para eles.

Achamos que o UAW pode organizar Tesla? Talvez não. Você tem esse bilionário excêntrico, que é uma tendência fascista, com muitos bilhões para gastar. Você tem uma legislação trabalhista péssima, o que significa que ele pode atropelar sua força de trabalho, em uma fábrica que já foi fonte de militância na região.

Organizar a Tesla é existencialmente importante em termos de transição verde porque, se isso não acontecer, essas empresas resistirão. É por isso que tudo está em jogo aqui: o destino da legislação laboral e a natureza da classe trabalhadora no Centro-Oeste e o apelo de Trump – está tudo aí.

SUZI WEISSMANN

Você vê esta greve, e as outras greves, como uma renovação do espírito para o [bem] público e uma democratização social da sociedade?

NELSON LICHTENSTEIN

Podemos viver num momento social-democrata – não um momento revolucionário, mas um momento social-democrata. Ganhar é bom. Vencer gera mais vitórias. Acho que estamos tendo algumas dessas vitórias e isso cria entusiasmo.

A coisa da Starbucks é, pelo menos em parte, [aquela loja] sindicalizada e depois se espalhou como um incêndio. A vitória do Teamster foi um bom contrato. Poderia ter sido melhor, mas foi muito bom. Acho que esse é o tipo de mensagem que você pode levar para muitas outras pessoas. Há uma razão para haver interesse na sindicalização. A maioria das pessoas nem sabe o que é um sindicato, mas pelo menos o apoia. Eles estão procurando algo para se opor a essa desigualdade.

Deixe-me dizer mais uma coisa sobre a desigualdade. Acho que às vezes a esquerda comete um erro ao enfatizar que Mary Barra [CEO da GM] ou alguma pessoa rica está recebendo todos esses milhões de dólares, e isso é quinhentas vezes mais do que um trabalhador comum. A maioria dos trabalhadores comuns nunca encontra um bilionário. Eles podem ver isso como uma espécie de coisa abstrata.

O que eles veem é a pessoa ao lado deles e trabalhando está ganhando US\$ 3 a mais por hora do que eles. É isso que irrita as pessoas: esse tipo de desigualdade dentro da classe trabalhadora. A questão dos dois níveis está obviamente presente nas fábricas de automóveis, mas acontece em todo o lado. Está em todo o lado, em todos os empregos no sector dos serviços, hospitais e outros enfeites – desigualdades que aumentam durante períodos de fraqueza laboral; a administração toma todos esses tipos de decisões por conta própria.

O que os trabalhadores veem é a pessoa ao lado deles e trabalhar está ganhando US\$ 3 a mais por hora do que eles. É isso que irrita as pessoas: esse tipo de desigualdade dentro da classe trabalhadora.

Uma das coisas que o movimento sindical fez durante o seu momento de poder foi que, no período de grande compressão, não se tratou apenas de os CEO receberem relativamente menos do que os trabalhadores. Dentro da classe trabalhadora houve essa compressão. Assim, no estado de Michigan, em 1955, os trabalhadores automotivos afro-americanos ganhavam 95% do que ganhavam os trabalhadores brancos. Você pode encontrar isso em muitos lugares. Essas desigualdades cresceram num período de fraqueza sindical.

É isso que os sindicatos procuram fazer: “Queremos progressão, queremos saber o que se passa, queremos definir a estrutura dos salários para que seja menos injusta”. Acho que isso é importante e tem tanto impacto quanto as denúncias da classe bilionária.

SUZI WEISSMANN

Você disse em algum lugar que o UAW está muito diminuído, mas em períodos de mudança social e turbulência, setores 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 a greve do UAW esteja a oferecer essa liderança. Você pode falar um pouco sobre isso?

NELSON LICHTENSTEIN

A classe trabalhadora sempre procedeu com uma vanguarda: uma minoria com consciência e poder e um sentido de propósito. Isso remonta a meados do século XIX. Walter Reuther disse a famosa frase que o UAW é a vanguarda na América. Ele quis dizer que está estabelecendo os padrões para o futuro.

Todos os sindicatos de que falamos têm entre oitenta e 120 anos. Às vezes os sindicatos são corruptos e impassíveis e assim por diante, mas às vezes estão cheios de novos jovens militantes. O UAW, esta instituição que existe há muito tempo, foi diminuído. Mas agora tem uma liderança e membros que querem fazer alguma coisa. É bem possível que pessoas de todo o país se inspirem nisso, e tenho esperança de que isso aconteça.

Nelson Lichtenstein é professor pesquisador da Universidade da Califórnia, Santa Bárbara. O seu mais recente livro, que escreveu com a falecida Judith Stein, é *A Fabulous Failure: The Clinton Presidency and the Transformation of American Capitalism*.

Suzi Weissman é autora de Victor Serge: uma biografia política.

3. Os resultados e um balanço da greve

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

06 de outubro de 2023 / Luis Feliz León

No Facebook Live na tarde de sexta-feira, o presidente da 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 elétricos 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 planeja 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 eletricitistas 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 eletricitistas 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