



ORGANIZING FOR POWER: GUIA VISUAL



Organizing for Power (O4P) é um programa global de formação com foco nos fundamentos básicos da organização de base.

Nossas formações virtuais gratuitas são feitas para ajudar você e as pessoas ao seu redor a construírem campanhas capazes de alcançar vitórias que transformem as relações de poder e a vida das pessoas.

Entre 2019 e 2025, apresentamos métodos bem-sucedidos de organização de base para mais de 50 mil pessoas de mais de 2,5 mil grupos que atuam em mais de 120 países.

Texto e edição: Clémence Hutin, David Labi, Ethan Earle, Sarah Reader, Lena Wachweger, KB Brower

Design e ilustrações: clan—paraná®

Tradução: Aline Scátola



info@organizing4power.org

Recado da coordenação do O4P

Este guia foi pensado para acompanhar o trabalho de organização de base de quem participa dos programas do O4P. É um documento construído a partir do mesmo repertório adotado no desenvolvimento do programa O4P, que foi em grande parte escrito por nossa saudosa fundadora, Jane McAlevey.

Assim como o programa O4P se baseou originalmente no trabalho de Jane no movimento de trabalhadoras e trabalhadores e foi principalmente pensado para ele, este guia também traz muito dos exemplos que vêm da organização sindical.

Mas assim como o O4P cresceu e se tornou uma formação muito mais ampla, oferecendo apoio a esforços de organização progressista com atuação em uma variedade de pautas, este guia também busca ser inclusivo em sua orientação, sem deixar de lado a visão clara e aguçada que fez com que o trabalho de Jane e o programa O4P fossem tão úteis para tantas pessoas.

Ainda que nem todo exemplo aqui dialogue igualmente com todas as pessoas que consultarem o material, acreditamos que o guia pode ser um apoio para o trabalho de qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, que busque trabalhar na organização de base utilizando os métodos do programa Organizing for Power.

—Ethan Earle e Sarah Reader



Índice

Principais conceitos de organização	6
1. Organização x mobilização	9
2. Organização a partir de uma estrutura x grupos de autosseleção	10
3. Maiorias x Minorias	13
4. Lideranças Orgânicas x Militantes	13
Principais métodos de organização	14
1. Identifique as lideranças orgânicas da sua estrutura	15
2. A importância das palavras	19
3. Estructure suas conversas	24
4. Testes de Estrutura	33
5. Mural de Adesão	36
6. Elaborando um Plano para Vencer	38
Conselho para organizadores/as novatos/as	43

Os ricos querem tudo.

O 1% mais rico detém quase 50% da riqueza do mundo.

Metade da população mundial detém quase NADA: 2%.

Os ricos nos dividem para dominar: trabalhador contra trabalhador, vizinho contra vizinho, país contra país.

Para construir o poder necessário para transformar essa conjuntura, precisamos de sindicatos fortes e organizações da classe trabalhadora igualmente fortes.

Essas organizações não se constroem sozinhas, mas exigem métodos e muito trabalho. E métodos de organização não são intuitivos nem evidentes. Organizar as bases é um ofício: é preciso aprender, melhorar suas habilidades e praticar sempre.



Principais conceitos de organização

Os ricos têm dinheiro, mas nós temos o povo: Nossa maior vantagem estratégica está nos nossos números.



Um **alto nível de participação** é o pilar para construir poder e alcançar vitórias substanciais que transformem a vida das pessoas. As vitórias das e dos trabalhadores de todo o mundo não são cruciais apenas para a melhoria dos salários e das condições de vida: vencer garante a permanência da influência e ensina a outros trabalhadores e trabalhadoras sobre o seu próprio protagonismo.

O individualismo nos torna vulneráveis. Para vencer, precisamos de maiorias **visíveis, estruturadas e sustentadas**. Precisamos alcançar a maioria das e dos trabalhadores ou de pessoas da comunidade que ainda não estão convencidas de que deveriam se somar à luta, para além de engajar militantes que já concordam com você.

// A organização coloca o protagonismo para alcançar a vitória em uma base cada vez maior de pessoas comuns, uma massa de pessoas que não têm histórico de se envolver, que não se consideram de modo algum militantes.

Uma injustiça ou revolta específica é uma motivação imediata, mas o objetivo principal é transferir o poder da elite para a maioria, do 1% para os 99%.

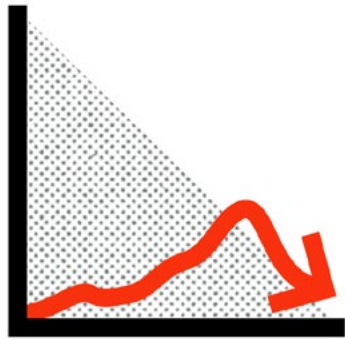
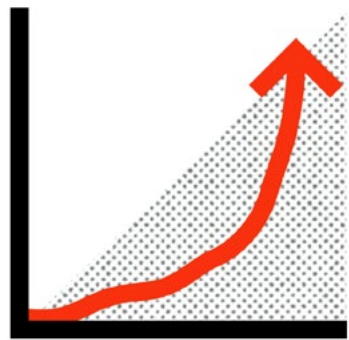
Uma campanha, por si só, tem importância, mas é antes de mais nada um mecanismo para trazer novas pessoas para o processo de transformação e mantê-las envolvidas. As pessoas comuns contribuem para a análise do poder, o desenho da estratégia e a conquista dos resultados. Elas são fundamentais e sabem disso. **//**

— Jane McAlevey, *No Shortcuts (Sem atalhos)*

1. Organizar x Mobilizar

O objetivo de organizar é **expandir continuamente sua base por meio de ações estratégicas cada vez maiores**, recrutando pessoas que ainda não concordam com você.

Mobilizar engaja as pessoas que já concordam com as suas demandas, sem expandir sua base nem construir poder.



Organizar...	Mobilizar...
constrói poder com o recrutamento de uma maioria dentro de uma estrutura definida.	muitas vezes não tem estrutura nem alvos, levando a resultados difusos e à dificuldade de construir um poder de longo prazo.
recruta pessoas que ainda não concordam.	reúne pessoas que já concordam .
usa ampliação estratégica de escala : expandindo e engajando continuamente a sua base.	enfrenta dificuldades para ampliar a base para além das pessoas que já concordam.
tem como base relações sociais fortes.	tipicamente se caracteriza por uma hiperdependência das redes sociais.
acontece com a liderança das majorias: movimentos de massa inclusivos .	muitas vezes acontece com a liderança de minorias de equipes e militantes.
pode produzir grandes vitórias que podem ser defendidas e sobre as quais se constrói, e carrega em si a possibilidade de transformar relações de poder.	em geral produz vitórias que são difíceis de defender.

2. Organização a partir de uma estrutura x grupos de autoseleção

Para construir maiorias qualificadas que podem conquistar mudanças reais, nossa organização precisa se basear em **estruturas** que reúnam as pessoas — lugares (ex.: locais de trabalho, conjuntos habitacionais) onde as pessoas compartilham interesses materiais (ex.: bons salários, aluguéis baixos), mas talvez não concordem em algumas questões. Já as mobilizações por autoseleção são o inverso, pois reúnem as pessoas que já concordam nas questões ou têm afinidade ideológica.



Organização a partir de uma estrutura...	Campanhas por autoseleção...
é conduzida em lugares onde as pessoas estão reunidas em uma “estrutura” compartilhada e não necessariamente compartilham uma afinidade (ideológica).	são caracterizadas por pessoas que se unem a um grupo por já terem um compromisso com a causa.
permite contabilizar a base e saber quando a maioria foi alcançada.	dificultam — e talvez impossibilitem — a avaliação do que seria uma maioria.
coloca no centro a ação coletiva de pessoas que (ainda) não necessariamente concordam em todas as questões.	concentram-se em um acordo compartilhado e normalmente já existente com relação às questões.
significa o engajamento constante com as pessoas que podem ainda não estar interessadas em participar da sua campanha.	fazem com que você passe a maior parte do tempo falando com quem já concorda com você.
Exemplos: escolas, lugares de prática religiosa, conjuntos habitacionais, locais de trabalho.	Exemplos: atos com alguma pauta específica, campanhas de conscientização, campanhas nas redes sociais (mobilizando as pessoas que já concordam com você).

“A organização a partir de uma estrutura luta para construir maiorias em uma base delimitada que pode começar com pouco ou nenhum interesse inicial de fazer parte de nenhum grupo...

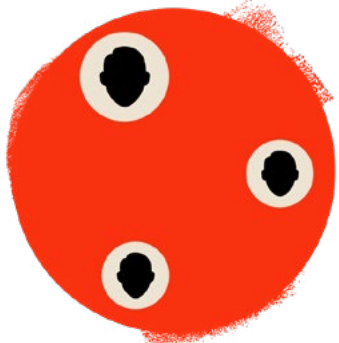
A organização por autosseleção depende de uma abordagem de mobilização e os participantes já têm um interesse prévio ou um compromisso sério com a causa.”

– Jane McAlevey, 2016.

3. Maiorias x Minorias

A vitória que você pode conquistar é fruto de quanto poder você constrói.

É preciso construir a participação de uma maioria qualificada para criar uma crise para o seu adversário e conquistar grandes vitórias que transformarão a vida das pessoas.



Maiorias...	Minorias...
significam a ação de muitas pessoas: muito poder!	significam a ação dos atores de sempre: pouco poder.
mostram que, juntos, somos mais fortes : são ações difíceis de reprimir.	demonstram isolamento e fraqueza , e a repressão fica muito mais fácil.
Quanto mais ampla a maioria, maior a sua capacidade de conquistar grandes vitórias e defender o que já foi conquistado. As ações de campanha mais difíceis (ex.: greve) exigem a construção de maiorias qualificadas na sua base.	Quanto mais a ação é movida por minorias, mais difícil fica vencer. Quanto menor a vitória, em geral, mais difícil fica defender o que foi conquistado.

4. Lideranças orgânicas x militantes

Muitas campanhas dependem de “militantes”, pessoas que concordam com você, marcam presença e estão prontas para agir. Mas há um outro perfil essencial para conquistar quem está indeciso e construir uma maioria qualificada: as lideranças orgânicas. Elas são mais difíceis de identificar e recrutar, mas são **fundamentais para vencer**.



Lideranças orgânicas...	Militantes...
têm grande influência na estrutura, mas não necessariamente concordam com as suas ideias/demandas.	em geral, são engajados e já concordam com suas ideias/demandas.
têm seguidores e a capacidade de articular as pessoas dentro da sua estrutura.	não têm seguidores e têm dificuldade de articular quem ainda não concorda com eles.
são muitas vezes difíceis de recrutar em função da influência que já têm na estrutura.	normalmente recrutam a si mesmos , se oferecendo para ajudar (ou liderar) alguma campanha.
são fundamentais para a construção da maioria.	realizam um trabalho importante de fazer a campanha avançar (ex.: ajudando a mapear os locais de trabalho).

Principais métodos de organização

1.

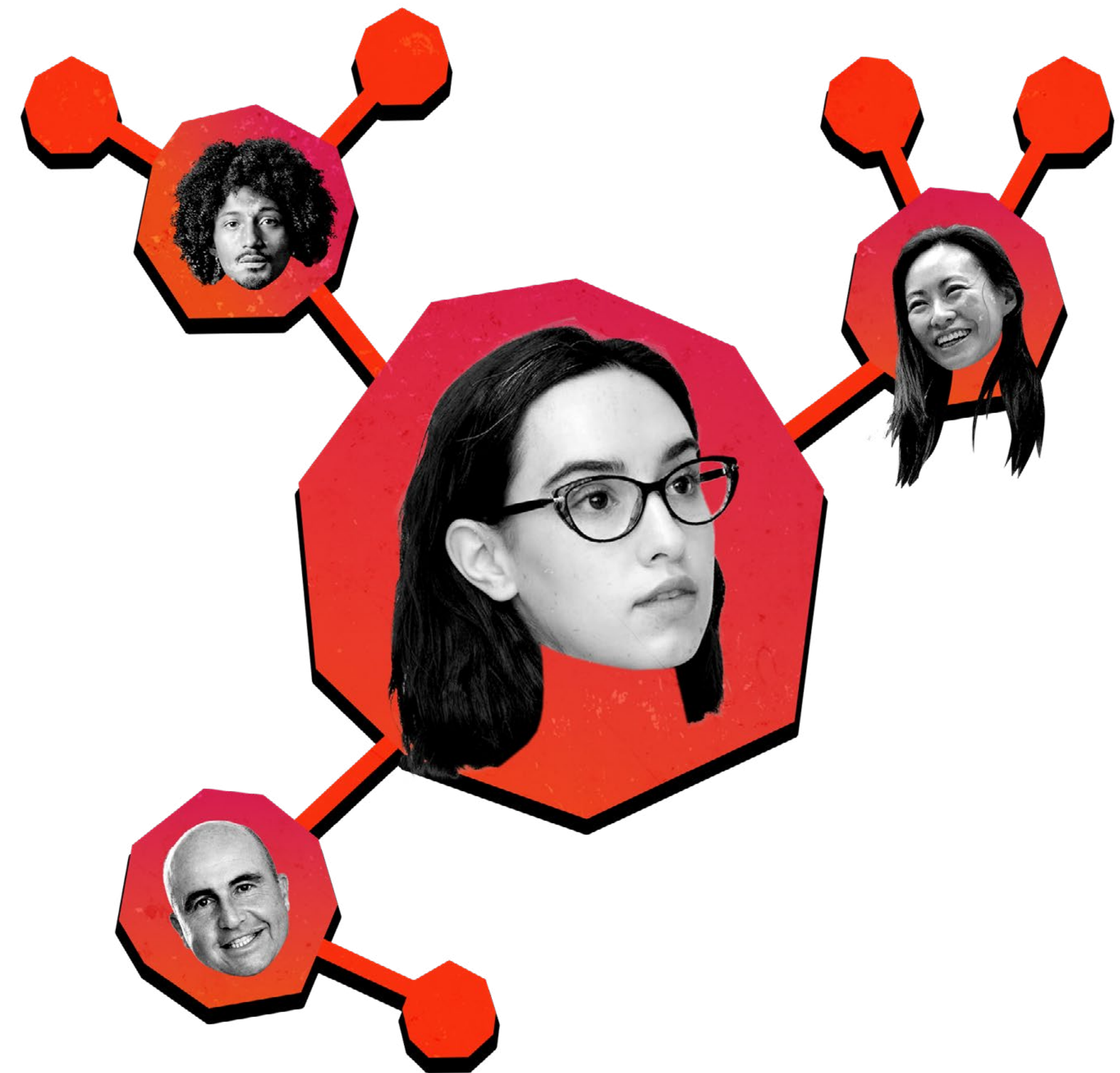
**Identifique as lideranças
orgânicas da sua estrutura**

Qual é sua importância

Para alcançar vitórias substanciais, é necessário construir maiorias fortes, articulando além das pessoas de sempre que já concordam com você.

As lideranças orgânicas reúnem as maiorias. Por definição, são pessoas que têm seguidores e influência. Elas são ouvidas pelos demais e as outras pessoas agem com elas.

As lideranças orgânicas determinam a sua vitória: elas podem articular um setor, um edifício ou um departamento inteiro da noite para o dia. Se você não recrutar as lideranças orgânicas, quem vai fazer isso é o patrão/o proprietário/a administração, que vai usar a influência delas para interditar a sua campanha.



Identificando uma liderança orgânica

A liderança orgânica nem sempre é quem você imagina. Em geral, não é o/a militante que sempre marca presença nem a pessoa que ostenta um cargo chique. Não é necessariamente um/a representante eleito/a.

- A liderança orgânica não é alguém que você forma.
- Não se pode identificá-la estando do lado de fora.
- Só é possível encontrá-la **escutando as pessoas dentro da estrutura**.

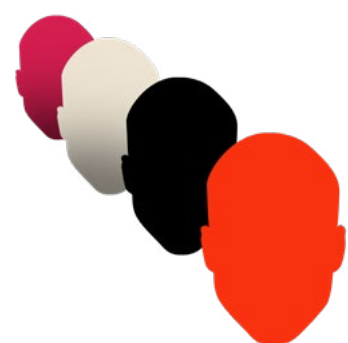


Pergunte às pessoas da sua estrutura:

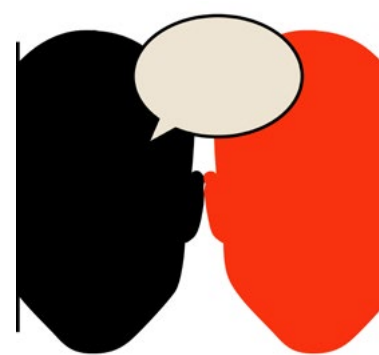
- Quem aqui é visto/a com respeito de verdade, e por quê?
- Quem as pessoas procuram para pedir conselhos ou ajuda?
- Quem faz as coisas acontecerem?
- A opinião de quem influencia a ação dos demais?

Em seguida, escute e continue perguntando “por quê?”. Depois de uma série de entrevistas com pessoas diferentes, a identidade da liderança orgânica vai começar a aparecer.

Abordando uma liderança orgânica:



A liderança orgânica deve sempre **ser abordada por último**, pois é a **pessoa mais importante** a ser recrutada em uma campanha. Primeiro, aprenda tudo que puder sobre ela: o que é importante para ela e quem ela respeita e confia. Tem muita coisa em jogo nessa abordagem, e é importante identificar a pessoa certa para abordá-la.



O papel do/a militante é importante aqui: é quem pode oferecer informações fundamentais para ajudar na abordagem à liderança orgânica (por exemplo, o que é importante para ela e de quem ela é próxima).



É difícil convencer uma liderança orgânica a se somar a você, porque muitas vezes é alguém que faz acontecer por conta própria. A chave aqui é mostrar que **as verdadeiras vitórias exigem a ação conjunta da maioria**.

2.

A importância das palavras

A forma como você fala é importante. Utilize uma linguagem que coloque a pessoa no centro, dando a ela um papel **ativo**.

Use “Você” – Não “Eu” nem “Nós”



Por quê?

Para que a pessoa com quem você fala entenda que não existe mudança possível sem a participação ativa **dela**. Para isso, é necessário colocar a pessoa no **centro** da conversa e, portanto, no centro da sua própria libertação pessoal ou busca por melhoria de vida.



Como?

Evite: “O que o sindicato/a organização vai fazer?”

Melhor: “O que você vai fazer?”

Evite: “Precisamos que todo mundo...”

Better: “Você e seus companheiros/as / outras pessoas da sua comunidade, etc., só vão vencer se vocês todos...”

*“Não tenha medo de pedir para os trabalhadoras
construírem seu próprio sindicato.”
— 1199 Advice to Rookie Organizers*

Não trate o sindicato como um “Terceiro”

Por quê?

Tratar o sindicato ou a organização como **entidade externa e separada** exclui a responsabilidade individual.

- O sindicato não são “outras pessoas” nem “nós”: **as pessoas são o sindicato.**
- Só se avança se elas se articulam.

“O sindicato não é um serviço por demanda. É a experiência coletiva dos trabalhadores em luta.”

— Conselho do sindicato 1199 para organizadores/as novatos/as



Não diga 'obrigado/a por se somar à campanha'

Por quê?

Quando você agradece, fica implícito que alguém fez alguma coisa para você ou para "a organização". Mas ao se somar à campanha, **ninguém está fazendo favor nenhum para você**: as pessoas estão **assumindo a responsabilidade** pelas suas próprias condições de vida e trabalho.

Como?

Celebre ações tomadas e a responsabilidade assumida:

Evite: "Obrigado/a por assinar o abaixo-assinado."

Melhor: "É isso aí. Com isso, a sua campanha por aluguéis mais baixos vai avançar."

Observação: Isso não significa que você não pode agradecer nunca. Se uma pessoa oferece um café para você ou segura a porta para você passar em uma reunião de organização, você pode agradecer. Só não agradeça as pessoas pela presença!

Use uma linguagem clara

Não use siglas nem termos confusos como “ACT” ou “acordo coletivo de trabalho”. Conecte-se com as preocupações imediatas das pessoas e dê nome ao que é necessário: à construção de PODER.

Por quê?

As siglas podem confundir ou afastar as pessoas. Quando uma pessoa não entende a linguagem que você usa, ela não se sente incluída na sua discussão ou na sua campanha. O único grupo de pessoas que talvez dê ouvidos a você vai ser o de quem já está do seu lado.

Como?

Use palavras simples e dê um enquadramento claro para o problema e a solução (coletiva).

Evite: ““O sindicato precisa muito que todo mundo se coloque e seja mais ativo para a gente conseguir conquistar proteções melhores nesse ACT.”

Melhor: “A única forma de você e seus colegas conseguirem o tipo de melhoria que vocês querem nas negociações é se você e seus companheiros no seu trabalho começarem a construir unidade e poder, e darem o primeiro passo assinando o abaixo-assinado.”

3.

**Estruture suas
conversas**



Conversas Estruturadas de Organização em seis etapas

Para organizar a base, é preciso falar com quem ainda não concorda com você ou não acredita que a transformação seja possível.

Uma Conversa Estruturada de Organização oferece um mapa para você não se perder, manter o foco na mensagem e garantir um contato efetivo com a sua base. É assim que os indecisos são conquistados, a maioria qualificada é construída e as lideranças orgânicas difíceis são convencidas para a ação.

Uma boa regra geral a se considerar durante uma Conversa Estruturada de Organização é escutar mais e falar menos. Pelo menos 70% da conversa deve ser de escuta.

Toda Conversa Estruturada de Organização termina com um pedido. Fale do seu próprio jeito, mas siga o percurso das seis etapas.



1. Introdução

Objetivo: Apresente-se e explique o propósito da conversa

- Transmita entusiasmo e confiança
- Quem é você e por que você está aqui



2. Chegar às questões e fazer agitação

Objetivo: Descobrir quais são as questões mais importantes para o/a interlocutor/a. Não parta do pressuposto de que você sabe quais são as questões dele/a!

- Descubra o que é importante para ele/a no local de trabalho/edifício.
- Faça perguntas abertas: se você pudesse mudar três coisas no trabalho, quais seriam?
- Faça perguntas a partir do que foi dito!
- Aumente a expectativa — a situação poderia ser melhor.
- Canalice a indignação para as pessoas que estão no controle.

Não:

- Faça suposições.
- Faça interrogatórios.
- Fique mais agitado/a que o/a interlocutor/a com relação às questões dele/a.
- Passe para a agitação muito rápido!



Sinais de que você pode avançar para a próxima etapa:

- Há uma agitação visível no/a interlocutor/a.
- O/a interlocutor/a está falando sobre injustiça.
- O/a interlocutor/a se pergunta como as coisas podem mudar.

3. Formação e visão

Objetivo: Relacionar diretamente o Plano para Vencer (veja ponto 6) com as questões que foram levantadas. A única forma de vencer é se fortalecer em número.

Esta é a única etapa em que você deve falar mais do que ouvir.

- Compartilhe a sua visão sobre como as coisas podem ser diferentes.
- Explique as etapas do Plano para Vencer.
- Relacione a questão do/a interlocutor/a com o Plano para Vencer e explique como o poder coletivo é a solução para o problema.
- Dê exemplos de vitórias.
- Explique como funciona o sindicato/a organização: muitos trabalhadores não sabem!



4. Conclua com um chamado à ação

Objetivo: Perguntar se o/a interlocutor/a está **preparado/a para agir** para alcançar vitórias nas questões levantadas na Etapa 2.

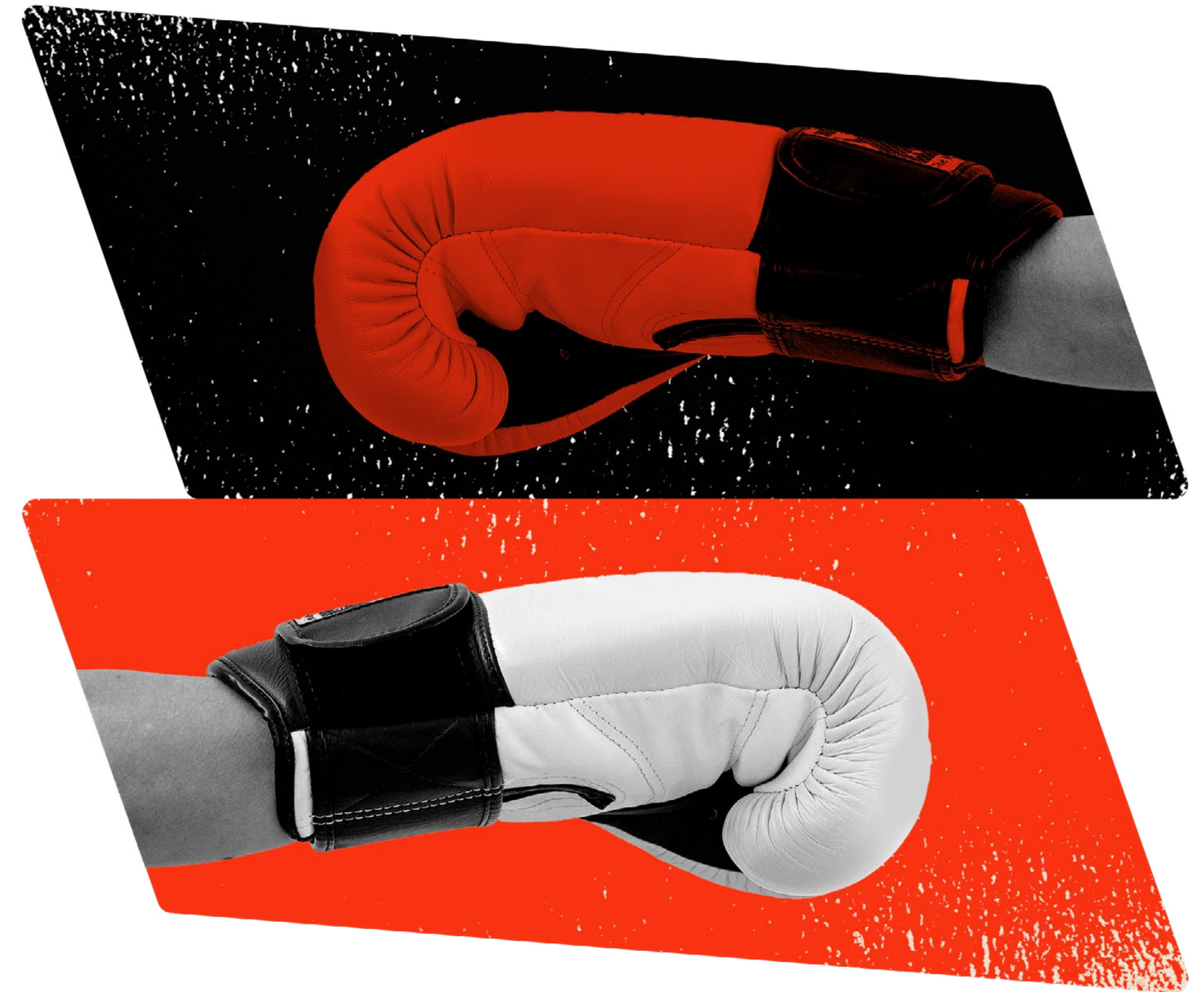
- Faça a grande pergunta e conecte-a à questão dele/a:
"Você está pronto/a para dar o primeiro passo e fazer _____ para conquistar _____?"
- Pare de falar. Aguarde durante o longo e incômodo silêncio que precede a resposta.



5. Inoculação

Objetivo: Pergunte como o/a interlocutor/a pensa que o patrão vai responder, e alerte sobre os tipos de reações que se pode esperar. Aqui damos **uma dose do veneno do patrão** para prepará-lo/a — como uma vacina.

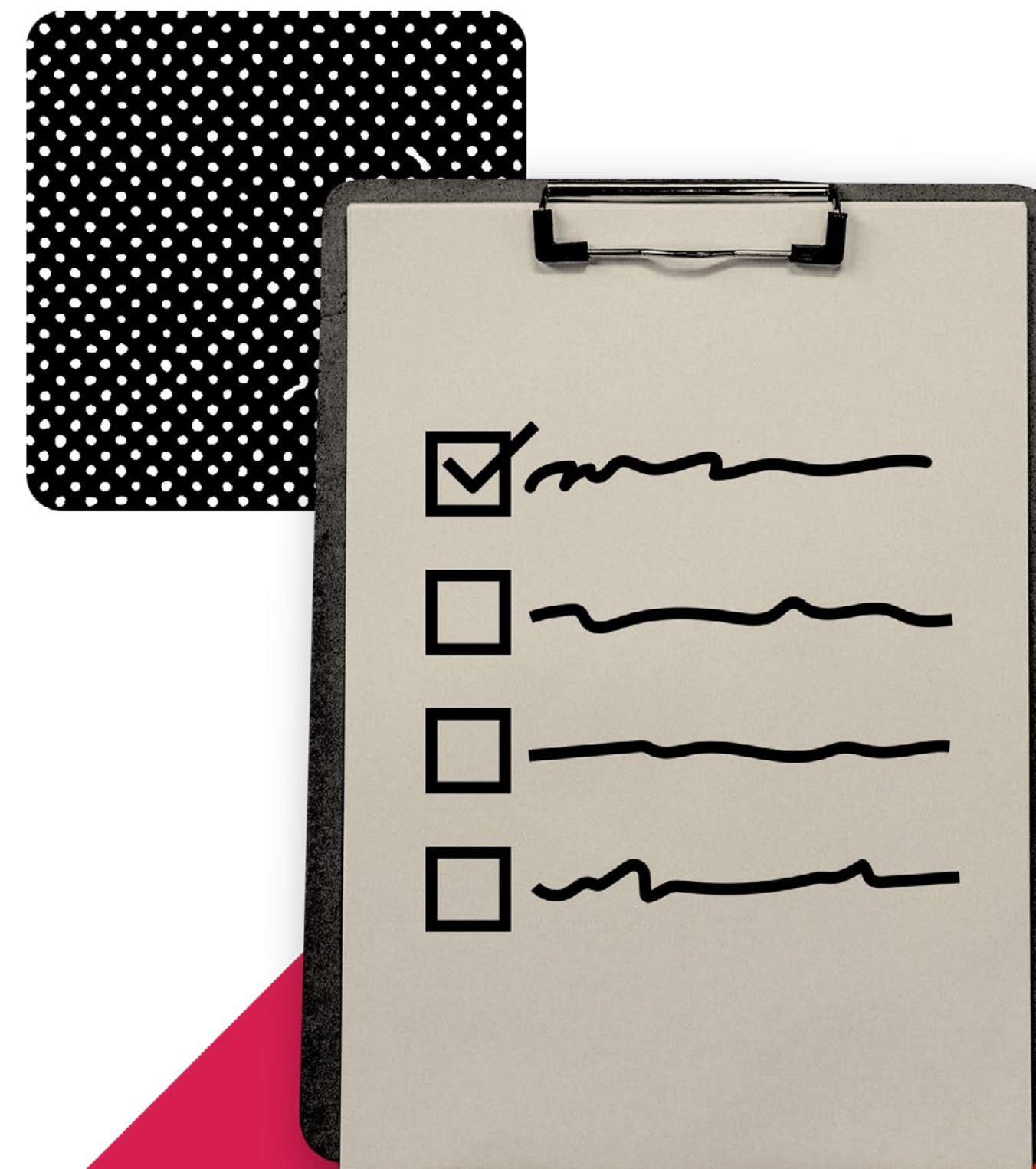
- Primeiro, escute seus receios: como acham que será a reação das pessoas que estão no comando?
- Explique que se trata de uma reação ao poder dos trabalhadores. Gestão é questão de poder e controle. O patrão vai atacar. Prepare o/a interlocutor/a sem assustá-lo/a.
- Direcione as dúvidas dos trabalhadores com relação ao sindicato para o patrão.



6. Próximos passos

Objetivo: Definir de forma concreta uma tarefa e um acompanhamento.

- Peça para o/a interlocutor/a fazer algo pequeno e específico. Apresente as informações necessárias para que isso seja possível. Aqui o importante é **construir a confiança**.
- Relacione a tarefa com o Plano para Vencer.
- Faça um plano de acompanhamento: com quem ele/a vai falar e como você vai fazer o acompanhamento. Sempre conclua a conversa com um próximo passo.



Lidando com objeções

Ao fazer um chamado à ação, muitas vezes as pessoas hesitam. Dúvida, fatalismo e medo são reações comuns. *"Nunca vai mudar nada."* *"Tenho medo."* *"Qual o sentido?"* Responda utilizando a técnica a seguir: Reconhecer, Responder, Redirecionar.



1. RECONHECER

Mostre que você ouviu o que foi dito, sem validar o pessimismo: *"Eu entendo. Faz sentido que você se sinta assim depois de anos sem ser ouvido/a."*



2. RESPONDER (SEJA BREVE)

Dê uma resposta clara e motivada. *"As coisas não mudam da noite para o dia, mas nada vai mudar se você e seus colegas não fizerem nada."*



3. REDIRECIONAR (O MAIS IMPORTANTE)

Faça uma pergunta que leve o/a interlocutor/a de volta para a questão. *"Se você tivesse voz para definir como isso funciona, como seria?"* E continue a conversa a partir daí, fazendo mais uma vez a agitação e chamando à ação uma segunda vez.

Uma objeção não é uma barreira, mas uma porta de entrada. É preciso passar pelas objeções para avançar e construir a sua maioria.

4.

Testes de Estrutura

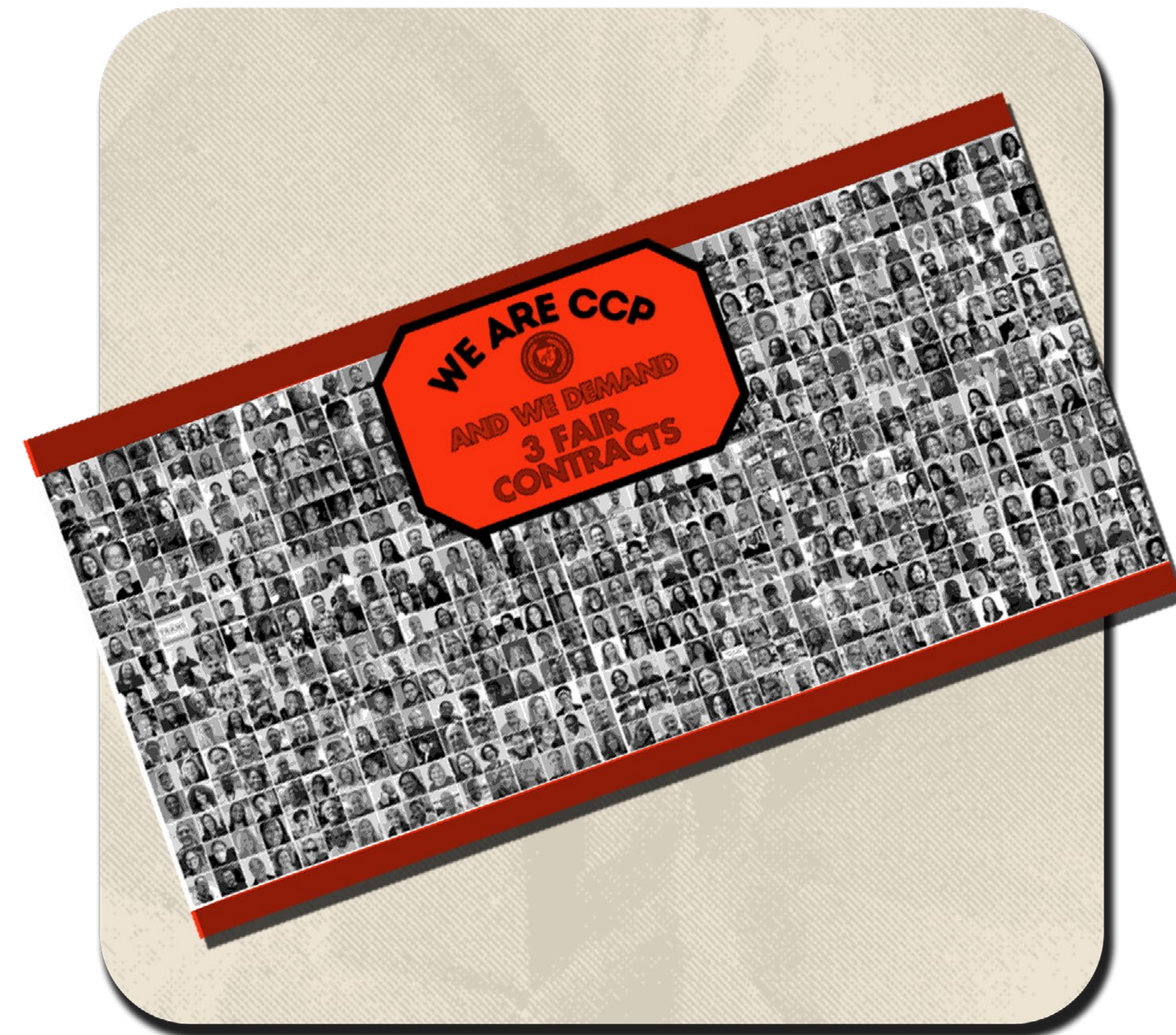
Pequenas campanhas para testar a força da sua organização.

Um **Teste de Estrutura** mede o engajamento da sua base para avaliar a **força** da sua organização e saber quando você pode **ampliar a escala** das ações. Seu Plano para Vencer deve incluir Testes de Estrutura que vão se ampliando em escala.

Os Testes de Estrutura:

- Sistematizam a abordagem feita com todas as pessoas.
- Dão vida aos Murais de Adesão (veja ponto 5) ao monitorar a participação.
- Ajudam a testar as lideranças orgânicas (elas mobilizaram o departamento delas?).
- Constroem a organização.

Demonstram a unidade para quem está do lado de fora (os patrões) e dentro (entre trabalhadores/participantes).



Nem todo Teste de Estrutura é uma ação pública (ex.: pesquisa) e nem toda ação é um Teste de Estrutura (se você não monitora a participação).

Nos Testes de Estrutura públicos: o objetivo é sempre alcançar pelo menos uma maioria de pessoas da sua estrutura.

Uma paralisação é o maior Teste de Estrutura. Deve ser a última coisa a se organizar, quando já se garantiu uma maioria qualificada na sua base com pessoas que estão prontas para assumir uma ação coletiva de alto risco. É aí que a retaliação do adversário chegará ao auge: vão tentar semear a dúvida, o caos e o divisionismo entre seus membros. É preciso estar no ápice da força para vencer essa batalha!

Exemplos de Testes de Estrutura com ampliação de escala:

- Responder uma pesquisa (36% dos inquilinos)
- Assinar um abaixo-assinado (51% dos inquilinos)
- Colocar um adesivo da campanha na sua caixa de correio (64% dos inquilinos)
- Participar de um ato (72% dos inquilinos)
- Paralisação! (86% dos inquilinos)

5.

Mural de Adesão

Ferramenta de monitoramento da participação que exige pouca tecnologia mas tem um alto impacto.

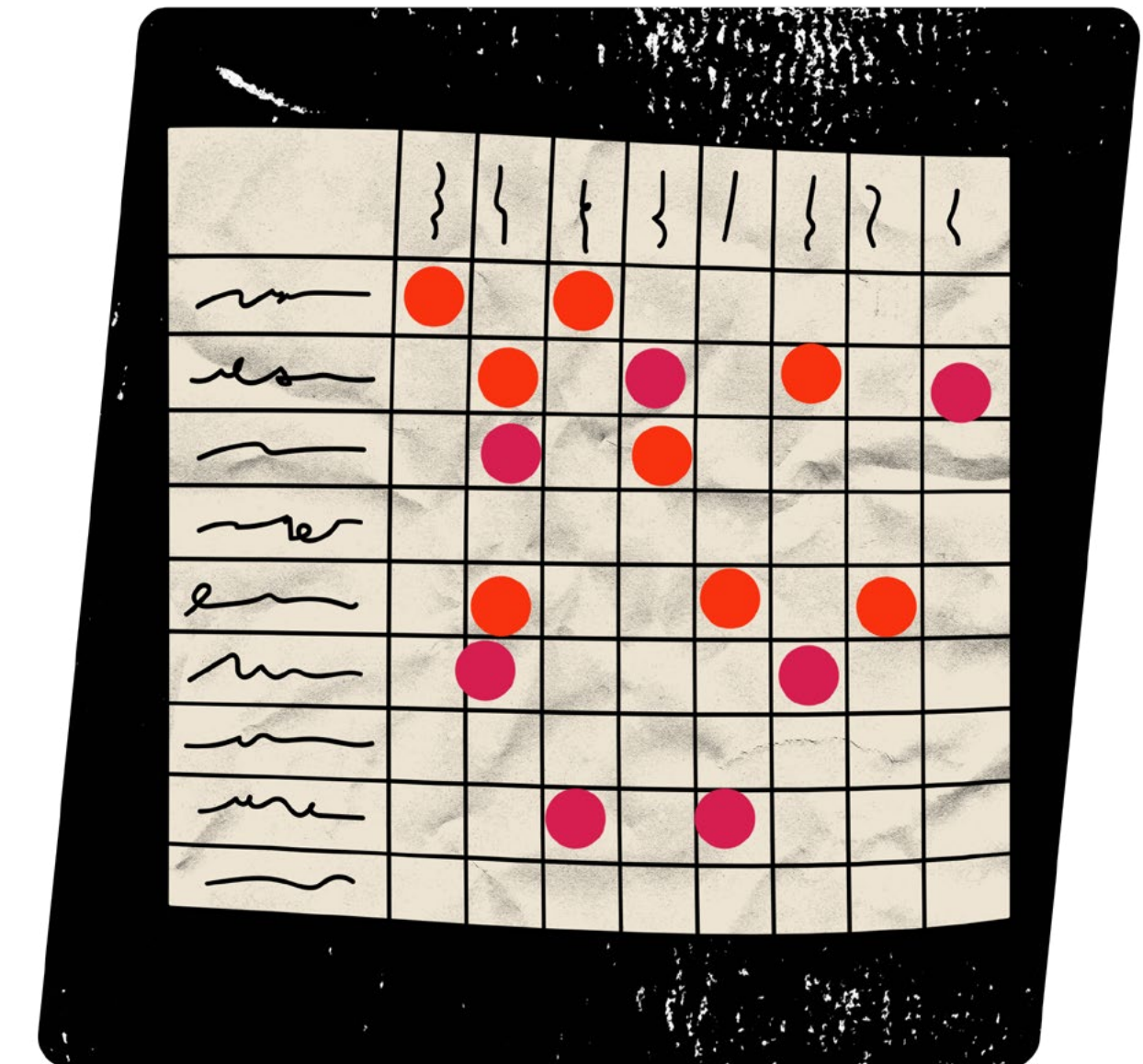
O Mural de Adesão ajuda a monitorar a participação, entender as relações sociais e mapear o progresso da sua campanha. É uma ferramenta fundamental, sobretudo, para identificar as lideranças orgânicas.

Por quê:

- **Condensa** um grande volume de informações em um só lugar.
- **Deixa visível** a força do engajamento.
- Mostra **lacunas** na participação.

Como:

- Liste todos os trabalhadores em uma grande folha de papel. Uma boa ideia é usar uma folha por unidade/setor.
- Você pode usar canetas coloridas, símbolos e adesivos diferentes para indicar a participação nos Testes de Estrutura. Assim é possível construir um mural mais discreto.
- Também é possível organizar uma relação de Testes de Estrutura no topo, como itens de uma coluna, para que se possa assinalar onde as pessoas participaram.
- Monitore o engajamento utilizando cores diferentes para cada Teste de Estrutura. Com marcadores de texto, adesivos, etc., mostre: Quem está agindo? Quem é liderança orgânica? Quem é contra a campanha?



- O Mural de Adesão é um **documento vivo usado pelos próprios trabalhadores**: mantenha-o atualizado e utilize-o após uma conversa estruturada de organização ou durante reuniões!

6.

Elaborando um Plano para Vencer

Só é possível alcançar grandes vitórias em uma campanha quando já se construiu poder suficiente para obrigar os tomadores de decisão a agir. **Seu Plano para Vencer é um roteiro para construir esse poder.**

Ele deve ser desenvolvido antes do lançamento da campanha com integrantes do seu grupo, mas é um documento vivo que pode ser adaptado.



Como desenvolver seu Plano para Vencer:

1. Defina sua estrutura.

Quem você está organizando? Quantas pessoas existem na sua estrutura? Onde elas estão?

2. Identifique uma questão concreta que é sentida profundamente por muitas pessoas e que é possível de ser transformada.

Uma questão deve articular uma maioria qualificada e ser importante o suficiente para as pessoas agirem.

3. Identifique seu alvo.

Uma pessoa — não uma instituição — que tem poder de dar a você o que você quer. Saiba o que é importante para ela: dinheiro, imagem, pressão dos demais...

4. Identifique parceiros estratégicos.

Encontre outras organizações com interesses compartilhados, seu alvo e/ou uma base grande de membros engajados.



5. Desenvolva um plano de ampliação de escala.

Uma sequência de Testes de Estrutura feitos para ampliar sua base e aumentar a pressão sobre o tempo, levando a uma crise para o alvo. Um plano de ampliação de escala reúne todos os componentes do seu plano para vencer. É dessa forma que você transforma uma estrutura que passa de inativa → em movimento → maioria qualificada → vitória.

Um bom plano de ampliação de escala...



Começa em pequena escala:

Primeiras ações = baixo risco, alta participação. Isso constrói confiança e revela pontos fortes e lacunas.
Ex.: Abaixo-assinados, pesquisas, cartas assinadas coletivamente, mapeamento do local de trabalho.



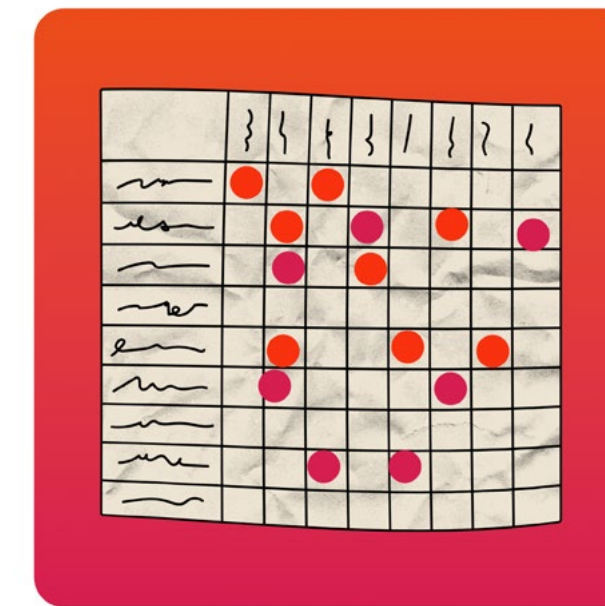
Cresce continuamente:

Cada ação alcança mais gente, exige um pouco mais de risco e demonstra mais poder.
Ex.: passar da distribuição de panfletos para abaixo-assinados com foto, depois para protestos e depois para paralisações.



Alcança o ápice na crise:

É só quando você demonstra que há uma participação massiva — uma maioria qualificada pronta para agir — que você utiliza ações de alto nível, incluindo paralisações, ocupações, marchas em massa e confronto político.



Monitora continuamente a participação:

Cada etapa testa a sua estrutura. Não se avança a uma ação maior e mais arriscada **sem antes aglutinar números** para vencer. O objetivo de ampliar a escala não é desempenho, mas pressão. Cada etapa diz ao seu alvo: **Aceite agora um acordo ou encare a próxima ação.**

Consolidando

1. Ampla participação:

Para construir o tipo de poder necessário para conquistar as mudanças que você quer, é preciso organizar maiorias qualificadas na sua estrutura.

2. Identificação de lideranças orgânicas:

Pesquise para identificar quem tem seguidores e influência na sua estrutura. Essas pessoas são fundamentais para construir a sua base.

3. A importância das palavras:

As palavras que você usa são fundamentais. Sempre coloque a participação ativa da pessoa no centro como um ponto crucial para a mudança.

4. Conversas Estruturadas de Organização:

Use esquemas de conversa para recrutar lideranças orgânicas, convencer pessoas indecisas, trazer à tona objeções e levar as pessoas à ação.



5. Testes de Estrutura:

Meça a força da sua organização e saiba quando ampliar a escala.

6. Murais de Adesão:

Monitore a participação e entenda as relações sociais.

7. Um Plano Confiável para Vencer:

Crie um plano de ampliação de escala para construir e monitorar a participação. Cada ação deve intensificar uma crise para o seu alvo.

Restrições de uso

- É permitida a distribuição e reprodução gratuita de partes deste manual. Não é permitida sua venda.
- Em caso de adaptação de trechos deste guia, a seguinte informação deve ser incluída nos créditos: “Baseado em materiais de formação produzidos por Organizing for Power”.
- Será um prazer receber documentos criados com base neste manual. Escreva para nosso e-mail info@organizing4power.org para conhecermos e compartilharmos seu trabalho.
- Uma cópia destas restrições deve ser incluída em toda obra baseada neste manual que for distribuída.

Conselho para organizadores/as novatos/as

A relação abaixo foi compilada a partir de uma conversa entre diretores e dirigentes do 1199: Sindicato Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras da Saúde, realizada durante o encontro anual da entidade em 1985. Mais tarde, esse material se tornaria um guia para Jane McAlevey e muitas outras pessoas que atuam na organização de bases e que continuaram essa caminhada.

1. Aproxime-se dos trabalhadores, esteja perto dos trabalhadores.
2. Fale para os trabalhadores que o sindicato é deles, e tenha um comportamento que reflita isso.
3. Não faça pelos trabalhadores o que eles podem fazer [por eles mesmos].
4. O sindicato não é um serviço por demanda. É a experiência coletiva dos trabalhadores em luta.
5. A função do sindicato é auxiliar os trabalhadores na jornada de promover transformações positivas em suas vidas.
6. Os trabalhadores são feitos de argila, não de vidro.
7. Não tenha medo de pedir para os trabalhadores construírem seu próprio sindicato.

Conselho para organizadores/as novatos/as

8. Não tenha medo de confrontá-los quando eles não fizerem isso.
9. Não gaste tempo organizando trabalhadores que já se organizam. Em vez disso, vá para o maior e pior [setor/estrutura].
10. A classe trabalhadora constrói células para se defender. Identifique-as e recrute suas lideranças.
11. A indignação existe antes de você. Canalize-a, não a desarme.
12. A indignação canalizada constrói uma organização combativa.
13. Os trabalhadores conhecem os riscos. Não minta para eles.
14. Todo trabalhador é “hora do espetáculo”: transmita energia, empolgação, urgência e confiança.
15. Já existe opressão suficiente na vida dos trabalhadores, eles não precisam ser oprimidos pela organização.
16. Quem faz trabalho de organização de base fala demais. A maior parte do que você diz acaba esquecida.
17. Transmita para os trabalhadores que não existe salvação a não ser com seu próprio poder.
18. Os trabalhadores unidos podem derrotar o patrão. Você precisa acreditar nisso, e eles acreditarão também.
19. Não subestime os trabalhadores.
20. Perdemos quando não colocamos os trabalhadores na luta.