

# **A greve que venceu a austeridade**

Os socialistas nos Estados Unidos se encontram de volta ao terreno da luta contra uma administração democrática neoliberal. Mas isso não significa que as vitórias da classe trabalhadora estejam fora de questão. Quando os trabalhadores se reúnem para parar o trabalho, eles podem forçar os políticos neoliberais a se afastarem do neoliberalismo.

Foi o que aconteceu quando os trabalhadores da saúde pública do Sistema de Saúde de Alameda (AHS), na área da Baía de São Francisco, entraram em greve em outubro. Mais de 3.000 trabalhadores do setor de AHS do Serviço de Empregados (SEIU) Local 1021 – com quase todos os membros, incluindo enfermeiros, trabalhadores do serviço de alimentação e funcionários em oito campi – se juntaram a centenas de enfermeiros representados pela Associação de Enfermeiros da Califórnia (CNA) para uma greve sem precedentes.

Ao parar seu trabalho, estes trabalhadores do setor público criaram uma crise política que forçou os democratas locais a reverterem uma privatização anterior. Eles demitiram a administração não-eleita do sistema de saúde e tomaram medidas para uma tomada de controle total pelo público.

A organização e o apoio à greve, liderados por um grupo de funcionários, tornaram possível este avanço. Os membros do DSA podem aprender com os trabalhadores da AHS como a organização de baixo para cima do local de trabalho pode conseguir os bens, apesar dos funcionários eleitos que se interpõem no caminho.

## **O caminho para a privatização**

Em 1998, o Conselho de Supervisores do Condado de Alameda votou pelo abandono do controle democrático do sistema de

saúde pública do condado, que compreendia hospitais, clínicas e ambulatorios para os mais pobres dos 1,4 milhões de residentes. Sob o novo modelo, um Conselho de Administração não eleito administraria o Sistema de Saúde da Alameda separadamente do condado. O condado emprestaria fundos da AHS, que se tornariam dívidas a serem reembolsadas.

Segundo o enfermeiro da AHS, membro da DSA e presidente de seção do sindicato John Pearson, esta mudança estrutural teve resultados profundamente privatizadores: “A Diretoria da AHS só tem o poder de cortar”, disse Pearson. “Eles nem sequer fingem ser administradores públicos”. Eles a chamam de ‘a empresa’”. Veronica Palacios, especialista em qualificação no Hospital Highland e vice-presidente do capítulo, disse: “Quando comecei a me envolver com o sindicato, realmente aprendi como a administração vê e trata os trabalhadores como algo descartável. Isso para mim diz que eles não se importam nada com a saúde pública”.

A mudança renunciou à responsabilidade pública pela saúde pública, e a classe trabalhadora multirracial da East Bay pagou o custo. Mais da metade de todos os pacientes de AHS vivem abaixo da linha de pobreza. Mais de 80% dos pacientes de AHS são pessoas de cor, desproporcionalmente afro-americanos e latinos.

Austeridade sob a nova diretoria levou a décadas de cortes no pessoal e no atendimento aos pacientes. Na época da COVID-19, a austeridade significava que alguns trabalhadores da AHS estavam cobrindo suas roupas em sacos de lixo para segurança. Em vez de responder a estes problemas com recursos imediatos, a gerência da AHS optou por proteger suas próprias costas, despedindo uma enfermeira denunciante e bloqueando a entrada dos inspetores do condado no hospital. Pior ainda, a diretoria da AHS dobrou este ano os cortes de pessoal, incluindo o despedimento de toda a equipe de apoio a agressões sexuais do sistema e o fechamento da clínica psiquiátrica ambulatorial, ao mesmo tempo em que pressionou por mais cortes nas

negociações contratuais.

Apesar destas falhas gritantes, os Supervisores do Condado de Alameda ainda não estavam dispostos a apoiar o controle público da AHS. Um exemplo importante é a supervisora Wilma Chan, que votou a favor da privatização em 1998 e agora preside o Comitê de Saúde do Condado. Nos meses que antecederam a greve, uma campanha para restaurar o controle do Condado de AHS foi lançada pela Coalizão do Condado de Alameda para Comunidades Saudáveis, formada pelo SEIU, CNA, DSA, e Gabriela, uma organização comunitária filipina. Após um comício da coalizão para o controle do Condado, Chan prometeu convocar um comitê que “estudaria a questão”. Isto provou ser uma tática de adiamento, já que Chan não ofereceria inicialmente um único assento nesse comitê de trabalho, e a coalizão tinha que lutar pela representação.

Em sua reunião apenas dois dias antes da greve, apenas um dos cinco Supervisores do Condado apoiou uma mudança de administração; o resto ficou preso a rodeios sobre “ouvir todos os lados”.

### **Ataque contra a austeridade**

A greve de 3.200 profissionais de saúde forçou esses funcionários públicos a darem as costas à privatização, não importando sua relutância. Com uma esmagadora votação de autorização de greve no final de setembro, ficou claro que uma forte greve poderia estar a caminho, e meses de comícios dos trabalhadores e da coalizão comunitária deixaram claro que reverter a privatização seria uma demanda chave. Como explica Palacios, “Durante dois anos estivemos dizendo aos supervisores como era ruim e finalmente, com um voto de greve de 98%, mostramos a eles que o Conselho de Administração tinha que ir. Quando 3.000 trabalhadores estão deixando o trabalho para seus pacientes e suas comunidades, você não tem outra escolha senão ouvir”.

Os trabalhadores cumpriram essa promessa com uma greve de cinco dias, a partir de 7 de outubro. Isto foi especialmente impressionante dados os intensos esforços da administração para desencorajar o envolvimento. Pearson disse: “Tivemos uma participação realmente alta na greve, de pessoas que não vão trabalhar”. A administração tenta fazer um grande alarde sobre como uma greve é uma coisa horrível e negativa. Foi uma bênção tão grande para a greve que mantivemos o tom tão positivo e comemorativo”.

As piquetes atraíram apoiadores comunitários mobilizados pelo DSA East Bay, a coalizão mencionada acima, e os próprios trabalhadores. As câmeras de imprensa foram fixadas na ação antes do nascer do sol no primeiro dia da greve. Os políticos locais se sentiram obrigados a fazer aparições.

A administração contratou fura-greves a um custo de cerca de US\$ 10 milhões, de acordo com os números obtidos pelos trabalhadores da AHS. Gastos exorbitantes por parte de um Conselho de Administração endividado levaram para casa o argumento dos trabalhadores de que a administração tinha todas as prioridades erradas.

Com a esmagadora participação em greve durante o foco de uma pandemia, os trabalhadores da AHS transformaram a crise de austeridade da saúde em uma crise política para os funcionários do condado. Como disse Pearson: “Já existe uma crise horrível para nós e para nossos pacientes da AHS”. Faltam-nos suprimentos básicos, pessoal e treinamento que precisamos para cuidar bem do público”. Colocamos a crise de volta no colo do condado onde ela pertence. Em uma reunião pública ouvimos Wilma Chan dizer que a greve foi uma vergonha para o município, que ficou tão ruim na AHS que toda a força de trabalho entrou em greve. Tornamos um embaraço público que o condado e a AHS estão falhando em fornecer os cuidados adequados aos nossos pacientes, estamos nas notícias porque estamos em greve, estamos nas reuniões deles e na cara deles. Então eles provavelmente têm outros políticos chamando-os,

dizendo: “Você está consertando isso?”

Forçado pela crise política, no segundo dia da greve, o Conselho de Supervisores anunciou que estava exigindo a demissão de todo o Conselho de Curadores da AHS. Melhor ainda, eles se moveriam para restaurar a supervisão pública do sistema. Na sequência, os Supervisores mantiveram sua palavra e começaram a substituir os Trustees temporariamente para fazer a transição do AHS de volta à administração do condado.

A greve não apenas demitiu o chefe, mas reverteu a estrutura subjacente da privatização do sistema de saúde pública da Baía Leste. Sheleka Carter, uma trabalhadora comunitária de saúde no Hospital Highland e secretária da seção SEIU 1021, explica a vitória: “A privatização foi interrompida. Não precisamos da privatização no setor de saúde pública”.

Pearson refletiu sobre o sucesso dos sindicatos em forçar uma crise política com uma referência ao relato de Farrell Dobbs sobre a vitória da greve dos caminhoneiros de Minneapolis de 1934. “É como o caso da Teamster Rebellion, onde os políticos liberais não querem se tornar inimigos dos trabalhadores”. Nós os colocamos em uma posição sem saída”. Mesmo o oponente final [para demitir o Conselho Diretor] entre os Supervisores do Condado, Keith Carson, só poderia se abster nesta votação”.

Esta vitória de greve contra a privatização não foi ganha da noite para o dia. Levou anos de profunda organização em primeiro lugar.

### **Revitalização a partir do “Rank-and-File”**

Sete anos atrás, se você perguntasse aos organizadores que lideraram esta greve se uma ação em massa no local de trabalho da AHS era possível, eles dizem que sua resposta teria sido um rotundo não. Palacios relata que quando ela começou a falar com os trabalhadores como líder associada, ela não recebeu uma recepção calorosa: “Os afiliados tinham perdido a fé no sindicato. Eles pensaram que eu era uma representante do

sindicato. Tive que dizer-lhes que sou um trabalhador e um afiliado como você”.

Pearson diz que naquela época, “o sindicato estava à deriva, sem que ninguém assumisse realmente a liderança”. O pessoal do sindicato estava preenchendo algumas das rachaduras, mas ninguém estava assumindo a responsabilidade de organizar nossos 3.000 membros. Era um modelo de serviço muito desonesto, com todos pensando que o sindicato é como uma seguradora que pagamos para resolver nossos problemas, não uma organização de milhares de trabalhadores que negociam juntos por coisas que todos queremos, como um local de trabalho são e respeitoso e empregos que nos permitem ter uma vida decente”.

Em 2009, enquanto ainda estava na escola de enfermagem, Pearson aprendeu sobre a Labor Notes. Ele diz ter sido convidado para a conferência da organização por enfermeiras em Nova York que estavam fazendo uma tomada de posse de seu sindicato. “Foi realmente uma abertura de olhos”, disse Pearson. “Eu ainda não era enfermeira, mas estava ouvindo enfermeiras falarem sobre lutas trabalhistas e isso foi realmente inspirador e legal”. No fim da linha, quando eu estava trabalhando como enfermeira e lidando com problemas no local de trabalho, isso me deu algo a que recorrer”. Eu não estava por conta própria. Eu sabia que devia procurar nos guias da Labor Notes para saber o que fazer.

“Recebi conselhos úteis e perguntas respondidas por membros do conselho e funcionários da Labor Notes sobre como fazer coisas básicas; eles nos ajudaram a trabalhar em rede com pessoas que passaram por desafios semelhantes em seu sindicato ou com empregadores semelhantes; eles publicaram artigos sobre nós; eles colocaram em uma Escola de Problemas da Labor Notes especificamente para nosso capítulo e nos ajudaram a enviar membros para sua conferência”.

Armado com esta inspiração e treinamento, Pearson identificou a falta de pausas no trabalho como um problema amplo e

profundamente sentido entre os enfermeiros da AHS. Ele e seus colegas de trabalho organizaram uma campanha em torno da questão e ganharam uma melhora no quadro de pessoal e milhares de dólares em salários atrasados para centenas de enfermeiras a quem haviam sido negadas pausas legalmente requeridas durante seus turnos de doze horas.

Mas a luta não parou com a vitória para os enfermeiros. Pearson notou que “havia esta expectativa de que estamos separados, que a unidade de enfermeiros quer algo diferente da unidade geral. Eu achei que isso estava errado. Estamos todos juntos nisto”.

A luta contra as demissões provou ser uma campanha unificadora. “Isso ajudou a construir conexões entre diferentes partes da força de trabalho, e aprendemos a confiar uns nos outros através de projetos”, disse Pearson. Por exemplo, no lar de idosos Fairmont, a gerência “basicamente disse a todos os trabalhadores para virem em um determinado dia para se inscreverem em sua própria demissão, mas chamou isso de outra coisa”.

Em protesto, os membros da AHS realizaram uma ação durante todo o dia nas instalações. Os trabalhadores saíram do trabalho, outros vieram em seu dia de folga e, juntos, interceptaram todos os colegas de trabalho que vieram para trabalhar e os convenceram a não fazê-lo. Sentindo-se entusiasmados, o grupo passou a confrontar diretamente a administração deles. Eles marcharam até o chefe, interrompendo uma inspeção estatal e envergonhando o chefe na frente do inspetor. Enquanto no final houve algumas demissões, este ativismo de base foi capaz de bloquear o pior. Desde então, o sindicato lutou com sucesso para reconquistar algumas dessas posições.

Saindo de uma organização bem sucedida do chão de fábrica como esta, os líderes dos trabalhadores entenderam que se a mudança viria, seria de trabalhadores hospitalares como eles.

Palacios, Pearson, e outros, dirigiram uma chapa de sucesso para o escritório do sindicato, concentrando-se em aumentar o controle de fileiras, enfrentando o chefe com confiança e lutando em nome dos pacientes e do público.

Estes novos líderes realizaram inúmeras reuniões individuais com colegas de trabalho para colocá-los em ação, aprender quais questões foram mais ampla e profundamente sentidas e apoiar a nova liderança a partir do posto e do arquivo. Palacios disse: “Os membros assumiram o controle, assumiram a responsabilidade, encontraram confiança em si mesmos”.

Parte da nova confiança dos trabalhadores veio através da superação das divisões no local de trabalho. Os trabalhadores da AHS são esmagadoramente pessoas de cor, incluindo muitos imigrantes de primeira geração. Os trabalhadores relatam que a gerência frequentemente contratava seletivamente para manter o pessoal em grupos por raça ou origem nacional. Os líderes da organização de base trabalharam duro para quebrar essas divisões, trazendo os trabalhadores para a colaboração em campanhas e realizando comícios para o Vidas Negras Importam e justiça racial como questões sindicais.

Stankov Hodge, um enfermeiro de trabalho e entrega e membro da Equipe de Ação de Contratos, que ajudou a mobilizar os membros durante a mais recente luta de contratos, descreve a força que ela encontrou na organização a partir da base: “Não é alguém com quem você não tem uma relação ao entrar e dizer-lhe para participar”. Sou eu”. É sua colega que é afetada pelas mesmas coisas todos os dias. O pessoal do sindicato tem boas intenções, mas às vezes não consegue ler a sala da unidade. É um ambiente estressante. Mas para nós, temos tempo entre crises onde podemos conversar uns com os outros, e isso é realmente significativo”.

Assumindo a responsabilidade por sua própria luta, trabalhadores da AHS como Palacios e Stankov Hodge foram capazes de transformar seus colegas de trabalho, seu sindicato



e suas condições no trabalho. Este ressurgimento de fileiras foi o que tornou possível uma esmagadora votação de greve, e o apoio da DSA a ajudou a chegar ainda mais longe.

### **Socialistas em solidariedade**

Como Pearson é um membro ativo do DSA East Bay desde 2017, os ativistas do DSA estavam cientes da situação na AHS há anos. Quando ele e seus colegas de trabalho começaram a se preparar para sua campanha de contrato, o DSA de East Bay recebeu prefeituras municipais com trabalhadores da AHS e se comprometeu a apoiar a campanha, mesmo que possível. Apesar dos desafios da pandemia à organização presencial, o DSA começou a trabalhar com os ativistas da SEIU 1021 mais de seis meses antes da greve.

De acordo com Molly Stuart, a principal organizadora do apoio à greve da DSA, “Nós nos reunimos semanalmente com organizadores de alto escalão para discutir táticas de brainstorming e oferecer compartilhamento de habilidades em estratégia de mídia, design gráfico, planejamento de ação, levantamento de fundos e outras áreas de organização. Alguns dos principais membros da DSA também trabalharam um a um com esses organizadores para fornecer uma caixa de ressonância e apoiar suas iniciativas”.

O apoio do DSA se concentrou na construção da capacidade de liderança dos organizadores de classificação e classificação. “É fácil para o DSA cair em um padrão de atuação como uma ala voluntária do sindicato”, disse Stuart, “mas é importante evitar isso e, em vez disso, concentrar-se no desenvolvimento de relações de confiança e colaboração com os organizadores de fileiras”. Dito isto, também é importante ter uma boa comunicação com os funcionários para que o papel do DSA não seja entendido como incongruente com a atividade geral do sindicato”.

O DSA também ajudou a organizar a comunidade e a demonstrar os

desafios da campanha para os pacientes e para o público em geral. Isto incluiu prefeituras públicas com ativistas do sindicato e candidatos políticos da DSA, campanhas em massa por e-mail e texto destinadas a supervisores do condado persistentes, caravanas múltiplas, um vídeo musical inspirado em Cardi B, e mais de uma dúzia de caixas telefônicas para levar os membros do DSA às linhas de piquete do AHS.

Darryl Richardson, especialista em registros médicos do Hospital Highland e oficial da SEIU 1021, expressou o impacto do apoio do DSA quando falou sobre a primeira chamada da Coalizão após a greve: “Vocês ajudaram a entusiasmar o nosso pessoal. Tudo o que vocês disseram que iam fazer, você fizeram. Vocês tem sido implacáveis. Já faz quase um ano, vocês estiveram lá o tempo todo”.

Segundo Pearson, “o DSA era o parceiro de coalizão mais estável que [os ativistas sindicais] tinham”. O papel da DSA pareceu-nos ‘achamos que sua luta é uma luta importante, como podemos ser úteis’. Muito do trabalho foi muito ingrato; às vezes não podíamos prestar atenção ou ajudar. O mais importante era que era confiável, consistente e respeitoso para com os membros do sindicato que dirigiam sua própria luta.

### **Lições para o DSA**

O que os membros do DSA interessados em construir um poderoso movimento trabalhista podem aprender com esta experiência?

Em primeiro lugar, a construção da greve da AHS é um poderoso estudo de caso do que a Estratégia Rank-and-File [organização pela base] parece na prática. A estratégia do Rank-and-File visa reconstruir a base de líderes de confiança no chão de fábrica dedicados à construção de sindicatos democráticos e à luta de classes no trabalho. A visão é que esta base revitalizada de líderes no local de trabalho tem um potencial único não apenas para acender a ação de seus colegas de

trabalho, mas para reconstruir um movimento mais amplo da classe trabalhadora, particularmente conectando socialistas e sindicalistas militantes.

Enquanto Pearson começou como um socialista solitário em seu local de trabalho, sua posição na hierarquia nos últimos sete anos lhe permitiu ajudar a construir uma luta de classe em uma escala muito maior do que apenas em seu local de trabalho. Os organizadores socialistas comuns podem desempenhar este papel nos locais de trabalho em todo o país apoiando e aumentando a liderança de seus colegas de trabalho. Como os trabalhadores da AHS observaram, em comparação com o pessoal do sindicato, os trabalhadores de nível hierárquico eram excepcionalmente capazes de construir relações de organização de confiança com seus colegas de trabalho.

Membros do DSA já estão ocupando postos de trabalho onde eles podem fazer organização estratégica do local de trabalho a partir do posto de trabalho do sindicato, em setores como logística, ensino, saúde, construção civil e comunicações. Cada membro da DSA interessado em construir o movimento de trabalhadores deve considerar seriamente o caminho do Rank-and-File.

Pearson aprendeu este tipo de organização do local de trabalho de baixo para cima através de workshops e materiais da Labor Notes, buscando o conselho de líderes experientes em outros sindicatos, e testando estas idéias na prática. A Labor Notes forneceu uma rede nacional única de ativistas sindicais organizados e treinamento concreto. O DSA deve fazer tudo o que estiver ao seu alcance para conectar os trabalhadores com a Labor Notes e apoiar seu crescimento.

Outro elemento da estratégia de organização de base foi testado em como a East Bay DSA assumiu o apoio à greve. Ao se concentrar no apoio aos ativistas da AHS e ao construir fortes relações com eles por mais de seis meses antes da greve, o DSA East Bay foi capaz de reforçar seu entusiasmo, liderança e

apoio comunitário. Este modelo contrasta fortemente com uma abordagem que era comum no DSA antes do ressurgimento de Bernie em 2016, que se concentrava em grande parte no aconchego com os altos funcionários sindicais e o pessoal desconectado do local de trabalho.

Stuart, o principal organizador de apoio à greve do DSA East Bay, orgulha-se de como o grupo local facilitou tanto a organização de trabalhadores como um DSA mais enraizado na classe trabalhadora local. “Devido aos relacionamentos que desenvolvemos durante um período de seis meses e às formas como apoiámos os líderes de fila e de classificação na tomada de mais agência e liderança em seu sindicato, oito líderes de base se tornaram membros da DSA”, disse Stuart. “Há agora uma nova formação de membros da SEIU 1021 no DSA, organizando-se para aumentar a democracia e o poder dos membros dentro de seu sindicato”.

Seja como colegas de trabalho no local de trabalho, através da Labour Notes, ou através do apoio à greve do DSA, concentrar nossa energia nos ativistas dos trabalhadores é a principal maneira pela qual o DSA pode ajudar a reconstruir um movimento trabalhista democrático pronto para lutar e vencer pela classe trabalhadora multirracial.

O avanço da greve do Sistema de Saúde de Alameda nos dá um guia para reverter décadas de privatização em todo o território nacional. Lutando por vitórias estruturais que substituam a gestão privatizada pelo controle democrático do público e dos trabalhadores, podemos colocar as futuras lutas em terreno mais favorável.

Não surpreende que até mesmo os dirigentes eleitos que afirmam ser a favor dos trabalhadores enfrentem enormes pressões para que haja austeridade e apoio aos patrões. Raramente podemos contar com os dirigentes eleitos para se manterem com os trabalhadores. Mas quando construimos greves poderosas a partir das fileiras, podemos forçar os funcionários do governo

a tomar nosso lado contra o neoliberalismo, não importa o tempo que já se tenha passado.