

A maior greve de todas

Gabriella Alberti¹²⁴

Tradução de Carolina Salomão

Este artigo reflete sobre as diferentes etapas de uma disputa trabalhista de quase três meses no setor de ensino superior do Reino Unido contra uma proposta de reforma previdenciária. A disputa começou em virtude de propostas do empregador, Universities of United Kingdom (UUK) de remover o "benefício definido" garantido no regime de pensões para os membros do Universities Superannuation Scheme (USS). De acordo com os acadêmicos e profissionais relacionados ao setor membros do sindicato "UCU", essas mudanças custariam a um membro típico em torno de £ 10.000 por ano na aposentadoria. As ameaças de corte de pensões e os planos para a financeirização do esquema levaram a 14 dias de greves sem precedentes, em 65 instituições universitárias em todo o Reino Unido, que levou a duas ofertas consecutivas: uma mediada pelo órgão independente de arbitragem intervindo em disputas trabalhistas não resolvidas, chamado de "ACAS"¹²⁵ (em 12 de março) e a segunda, que representou a primeira oferta de fato pela contraparte representando a "UUK", em 23 de março. Em 13 de abril de 2018, a maioria dos membros consultados aceitou a oferta após uma votação eletrônica de natureza consultiva, que foi decidida pela liderança nacional, apesar das críticas de serem prematuras pela base. O que se segue é um relato subjetivo de uma das ativistas do sindicato local baseada em uma universidade em greve no norte da Inglaterra. Enquanto a greve levou a um 'adiamento' das mudanças de pensão, com a promessa de manutenção do status quo até abril de 2019 e ao estabelecimento de um painel de especialistas para reexaminar a avaliação do plano de pensões, há muito solicitado pelos grevistas. A disputa ainda não está resolvida e na verdade representa um ponto irrevogável em termos de uma mudança de cultura nos campi britânicos e em relação às lutas internas que ela abriu, especialmente em termos de reconectar os vários grupos constituintes que compõem a atual força de trabalho universitária e sua população estudantil. A greve revelou interesses e valores conflitantes apropriados de maneiras diferentes pelas instituições universitárias bilionárias mercantilizadas, em um país com enormes desigualdades, uma riqueza construída com dívidas borbulhantes e fronteiras

¹²⁴ Professora na Universidade de Leeds na área de Relações de Trabalho e Emprego.

¹²⁵ The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS).

cada vez mais controladas. No artigo, a autora também reflete sobre as tensões e aberturas radicais que sustentam os processos reprodutivos e afetivos envolvidos na greve mais longa da história das universidades britânicas. Reconhecer a relevância da política das emoções na reprodução da greve é um passo necessário para repensar a estratégia política e a poderosa ação trabalhista. Este artigo é escrito principalmente na primeira pessoa e quase em forma de diário, incluindo sentimentos, humores e seções descritivas, também para afirmar um posicionamento contra a linguagem frequentemente seca e burocratizada de sindicatos e pesquisa de relações trabalhistas no mundo anglo-saxão.

A maior greve de todas (na história da educação superior)

A primeira fase da greve mais longa da história do ensino superior no Reino Unido acabou de terminar: 14 dias espalhados por 4 semanas seguindo uma crescente estratégia de recusa das propostas de mudança do plano de aposentadoria de acadêmicos e funcionários da academia, conhecido como USS¹²⁶. Este programa é um dos poucos no país que ainda mantém alguns elementos de segurança em termos de acumulação de benefícios durante a carreira e igualdade de distribuição de contribuições de ambos os lados. Até o momento, o plano se mostra viável e a hipótese de uma crise ou alegada insustentabilidade tem sido frequentemente contestada por acadêmicos e especialistas atuários fora das fileiras sindicais.

As alterações propostas incluíram o fim dos benefícios definidos, ou seja, a passagem de um sistema com garantias financeiras de provisão para indivíduos após a aposentadoria, para um modelo baseado em 'contribuições definidas', em que basicamente o valor de seu pagamento de pensão final é deixado para as flutuações imprevisíveis do mercado de ações.

Foi a primeira vez que a liderança nacional do sindicato UCU¹²⁷ se aventurou em uma estratégia tão determinada e conflituosa, planejando duas semanas de ação grevista. Para muitos trabalhadores do ensino superior e sindicalistas, essa foi uma decisão da Sede, devido à contínua degradação dos termos e condições no setor, com cortes reais de 14% quando comparados com as taxas de inflação, intensificação do trabalho, mão-de-obra informal e precária, além dos diversos aspectos qualitativos da

¹²⁶ Universities Superannuation Scheme

¹²⁷ University and College Union

degradação do conhecimento e da formação dos alunos como resultado da mercantilização, aumentando o monitoramento do desempenho e a metrificacão da produção acadêmica através de sistemas como o REF¹²⁸.

E, de fato, todos esses outros elementos de descontentamento decorrentes da questão central da segurança financeira na aposentadoria, tornaram a disputa do USS de 2018 não apenas a mais longa, mas também a maior de todos os tempos. A riqueza da greve brota das muitas dinâmicas sociais inesperadas que surgiram nos campi do Reino Unido, de Glasgow a Essex, Leeds e Londres. Ela rompeu com a duradoura apatia que se seguiu à imposição de altos honorários desde 2010 e o vazio de solidariedade tanto entre professores e alunos, quanto entre acadêmicos e funcionários administrativos, e até entre colegas que por muito tempo permaneceram “lamentavelmente isolados” (nas palavras de um colega) e extremamente atomizados por um sistema que cinicamente exige o impossível: aplicar um modelo de negócio à educação. "Condições dos palestrantes = Condições dos alunos".

Socialidades transformadoras e novas temporalidades

O período da greve foi um período agitado. Nunca me senti tão produtiva em minha vida, nunca tive a sensação de produzir tanto valor todos os dias fora da relação capitalista com meu empregador e do modo mercantilizado de produção de conhecimento. Tornou-se evidente que era realmente possível exercer pressão interrompendo seu trabalho, para inventar outra maneira de educar e reproduzir diferentes relações sociais em seu local de trabalho com as mesmas pessoas com as quais você normalmente coopera para o capital. O que me impressionou, no entanto, foi a natureza diferente de tal trabalho. Em primeiro lugar, incluía resistência física: acordar mais cedo do que para o seu trabalho acadêmico normal – sem contar aqueles que chegavam ao portão às 6h50 para montar o estande do centro de recursos para os piquetes; carregar seu cartaz, em pé na neve, chuva e vento por horas; panfletado, segurando banners, interagindo e criando estratégias.

Então surgem os “*teach out*”¹²⁹, alternativa às aulas tradicionais – *teach in* –, inviáveis no contexto da greve, pela necessidade de cruzar a linha do piquete (alguns o fizeram, por exemplo, na Universidade de Warwick). Os “*teach outs*” se assemelham

¹²⁸ Research Excellence Framework é um sistema desenvolvido para avaliar a qualidade da pesquisa nas instituições de ensino superior do Reino Unido.

¹²⁹ Aulas alternativas realizadas fora do contexto formal das aulas convencionais.

ao que costumávamos chamar de seminários alternativos durante as ocupações das universidades italianas em meados dos anos 2000. São momentos de politização e de expansão social de uma greve oficialmente focada em problemas econômicos de uma suposta elite, não só porque você está oferecendo aos alunos precisamente aquilo de que foram privados, educação gratuita, mas também porque você se reapropria do tempo da greve não só para expressar sua discordância, mas também para "cuidar de si" e reivindicar o "tempo livre" do intelecto após a resistência física, expondo-se a discussões e debates que você normalmente não aprenderia em sua vida profissional, mesmo como acadêmico. Nesse contexto, você quebra a gaiola da mercantilização, dos limites disciplinares, você afirma a importância do conhecimento da comunidade fora da torre de marfim, conhece pessoas de todas as partes, fala com estudantes, colegas e companheiros de sindicato de uma maneira diferente. Talvez na dinâmica do "teach out" esteja a verdadeira radicalidade da greve: como você se nutre enquanto luta. Meu melhor "teach out" foi no Dia Internacional da Mulher: aprendemos sobre o Feminist Archive North, seu grande arquivo de história feminista em Leeds, mas também, através de relatos de mulheres idosas sobre suas lutas e invenções sociais dos anos 70. Depois, uma estudante nos conduziu a um workshop sobre linguagem de cartazes sexistas e a arte de comunicar política para as novas gerações; e finalmente tivemos uma incrível discussão autogerida sobre consentimento sexual e os desafios de repensar a política sexual e a ética no contexto da mistura de identidades e práticas de gênero. Foi a primeira vez que nos manifestamos no contexto da greve como mulheres trabalhadoras durante a greve internacional de mulheres que, simultaneamente, havia sido organizada em muitas cidades na Europa, em todo o mundo e até mesmo em Londres!¹³⁰

Uma luta contra a mercantilização: pensões entram, taxas saem!

Foi a primeira vez que desenvolvi uma relação política com os estudantes no campus, a primeira vez desde que comecei a trabalhar na Universidade de Leeds em 2012! Os Estudantes de Leeds em apoio ao sindicato UCU é um grupo de base de estudantes alinhados politicamente à esquerda solidários à greve; surgiu independentemente do sindicato estudantil da universidade, por baixo, e entendeu antes de todos que esta seria uma luta comum. Fiquei impressionada com a seriedade e delicadeza desses alunos. Em um primeiro momento, eles podem ter sido relativamente

¹³⁰ <https://womenstrike.org.uk/?s=strike>

tímidos ou cuidadosos em termos de tomar uma posição ao lado de seus professores, para em seguida se tornar o ator mais extrovertido e estratégico em nossa luta.

Todos os dias os estudantes vinham às escadas de Parkinson, o principal prédio da universidade, onde nossa manifestação era realizada depois dos piquetes diários para mostrar sua solidariedade. Eles marcharam conosco, participaram dos *teach outs*, lideraram alguns, organizaram reuniões independentes, escreveram petições e se reuniram com a administração da Universidade em apoio aos seus professores para pressionar e ajudar a avançar a disputa. Os alunos têm sido extremamente prestativos, solidários, amorosos e ainda assim cuidadosos ao administrar sua própria autonomia em relação à luta de seus professores. Estamos ambos conscientes de como a mercantilização colocou uns contra os outros. Sabemos que cada dia da nossa greve é um assalto às £ 9.250 com os quais os alunos se endividaram, para pagar seus diplomas. Mas nós também sabemos que apenas se aproveitando dessa contradição podemos vencer unificando a luta (a esse respeito, posso acrescentar que, no momento de revisar o artigo, um grupo de estudantes tem se organizado para apresentar uma reclamação e se recusar a pagar a terceira parcela de seus pagamentos). [A possibilidade do calote], ao mesmo tempo em que mostra onde está nossa principal vantagem na nova universidade, devo admitir que é também sempre deprimente quando os alunos abraçam cegamente sua identidade de consumidor e reivindicam seu “dinheiro de volta” e indicam o fracasso das gerações anteriores em comunicar a eficiência da ação trabalhista e justiça social.

(Des)conexões pós-coloniais

Houve discordâncias quanto à possibilidade de incitar nossos alunos (especialmente nossos estudantes internacionais que pagam altas taxas e que vêm aqui apenas por um ano pagando toneladas de dinheiro por um diploma que é dispensável em seu país) a exigir seu dinheiro de volta, a escrever para a sua embaixada, para aproveitar sua condição de clientes valiosos. Aqueles estudantes preocupados e bem conscientes da armadilha da mercantilização, aqueles que sofrem mais subjetivamente por terem se transformado em clientes em vez de estudantes, pareciam ter se oposto a essas propostas: você não pode separar os meios dos objetivos, se você quer uma educação independente do mercado você não pode abraçar a identidade do cliente para exercer pressão sobre o proprietário da empresa. Você tem simplesmente que ser solidário,

lembrando sempre que “as melhores condições de trabalho dos seus professores são a sua educação de qualidade”. Por um lado, meu instinto político está com esses estudantes, e talvez não imediatamente ao lado daqueles colegas grevistas que, cnicamente, incentivaram os estudantes a pedir seu dinheiro de volta.

Independentemente da potencial retaliação legal nos trabalhadores em greve se os estudantes processassem a Universidade, como uma educadora semi-mercantilizada ensinando HRM (*Human Resource Management*) em uma escola de negócios 'recrutando' muitos estudantes da Ásia todos os anos, eu sinto que também temos que ser realistas ao invés de cínicos e "simplesmente" perceber o nosso aumento de poder na universidade corporativa. Isso exige uma série de reflexões difíceis em nossa estratégia de comunicação com esses alunos, onde lembramos a eles como estamos todos juntos e, ao mesmo tempo, permanecemos no "lado oposto da barricada de serviço". Nós estamos privando-os do produto que compraram, esta é a triste realidade, mas o fato de que alguém terá que assumir a responsabilidade pela perda indica em meu otimismo da vontade que vencer (juntos e separadamente) é realmente possível. Produzimos valor e somos explorados de diferentes maneiras, suas dívidas são nossa pensão roubada, minha diferença salarial entre homens e mulheres é seu nível mais baixo de satisfação na próxima pesquisa, o salário de capital de risco¹³¹ é minha raiva e, portanto, é a sua. Vamos nos reapropriar do valor da aprendizagem que nós co-produzimos.

Cantando na neve: alegria e sacrifício da luta

Piquetes na neve, no vento gelado e na lama escorregadia não são muito divertidos. Felizmente, Neil trouxe os aquecedores de mão! E também encontramos muitas maneiras de nos aquecermos. A continuação da luta tornou-se possível e sustentável por uma série de iniciativas individuais e coletivas de criatividade, de alcance e escala que muitos realmente não esperavam - especialmente de acadêmicos! Todos os dias fomos sendo inundados por novas propostas sobre o que fazer nas manifestações, seja uma música (muitas vezes novas letras baseadas em melodias populares ou tradicionais), instrumentos, cartazes, folhetos, discursos, poesias, vídeos, danças. "*Strike up your life*" (da música das Spice Girls), por exemplo, literalmente se tornou a trilha sonora da nossa greve. Inicialmente, desconfiei da expectativa de que os

¹³¹ Refere-se à *venture capital*, i.e, dinheiro que é investido ou está disponível para investimento em uma nova empresa, especialmente aquele que envolve risco.

membros aparecessem todos os dias no piquete às 7:30 (tendo aprendido como essa militância de sacrifício afastou muita gente da política em minhas décadas de ativismo na Itália, Berlim, Londres e além). E, no entanto, o ritmo de tal militância intercalado com momentos de besteiras e alegria, no final deu muito certo. Todos os dias nos preocupávamos com a possibilidade de haver menos gente, mas não, tivemos que ser surpreendido de novo e de novo. Todos os dias, um tema e um espírito diferentes, muito desejosos de reapropriar-nos do tempo cinzento do desempenho mercantilizado da universidade com alguma criatividade poética boba! Nunca pareceu redundante ou uma perda de tempo, uniu-nos, nos divertindo e movendo corpo e cordas vocais nos uniram mais, e foi um componente-chave para possibilitar a reprodução da greve¹³².

Reproduzindo a greve

Mas a greve não é reproduzida apenas nos momentos visíveis da linha de piquete, ou na cantoria das manifestações. O espaço oculto da reprodução era a hora de voltar para casa e continuar trabalhando para a greve: escrevendo e-mails, planejando os próximos passos, mantendo as pessoas informadas, trazendo novas pessoas, garantindo que as tensões não se tornassem fraturas, mantendo os processos transparentes e crescendo, coletando solidariedade do exterior, escrevendo o próximo boletim de greve, ouvindo as críticas das margens ou de fora, pensando em como se proteger do inimigo, comendo, cozinhando, abraçando, perguntando se todos estão bem. Cuidando. Tantos momentos de sociabilidade na greve que o retorno ao espaço solitário da sua casa parece insuportável. Como você reproduz a greve nesses momentos? Você não trabalha para o capital. Se você fizer isso, você se sentiria uma merda. Por muitos motivos. Honestamente desta vez eu nem tive a chance de contrariar essa tentação, eu já estava sendo muito "greve-reprodutiva"¹³³ para fazer qualquer trabalho para eles. Quão libertador! Mas a linha entre produção e reprodução social já estava cruzada e interessantemente confusa.

A linha de piquete na sua cabeça: ultrapasse!

¹³² https://www.youtube.com/attribution_link?a=8quqAnCK1rs&u=%2Fwatch%3Fv%3DyvQsx-hPDe0%26feature%3Dplayer_embedded

¹³³ A greve de reprodução social, por exemplo, professores retirando seus serviços educacionais como quando mulheres interrompem seu trabalho reprodutivo.

Uma das divergências da greve entre parte dos grevistas e a liderança principal foi sobre as "fronteiras" da luta. No Reino Unido, há uma forte tradição de não cruzar a linha do piquete, especialmente desde a violenta repressão da greve dos mineiros na década de 1980, que se tornou um dogma quase religioso para o "movimento trabalhista". "Você tem que me arrastar até a morte, nunca vou cruzar um piquete". Enquanto a ideia de não atravessar o piquete pode ser bastante universal - especialmente se o propósito é realmente tornar a greve efetiva, ou seja, não permitir que seus colegas de trabalho atravessem a porta da fábrica e entrem em produção, alguns que não se sintam assim emocionalmente ligado à sua história (porque nós do Sul da Europa, nós viemos de outro lugar, porque temos uma imagem da linha de piquete como sendo realmente um cordão, um espaço mais conflituoso que realmente tenta bloquear a produção, algo que foi tornado ilegal por Thatcher...) ousaram desafiar-la ou pelo menos fazer dela uma barreira um pouco mais flexível e estratégica do que nós controlamos enquanto trabalhadores.

Foi interessante ver que debates muito semelhantes ocorreram em outros campi e que, nesses outros contextos, foi essencialmente os locais contra os "de fora" que mostraram diferentes visões e emoções sobre o piquete. Em Warwick, alguns membros do sindicato propuseram usar o sindicato de estudantes no meio do campus para sediar as aulas externas, por exemplo. Alguns sugeriram como teria sido mais estratégico e visível realizar os piquetes fora do refeitório, no meio do campus, em vez disso, muitas vezes preferimos ficar à margem e incorporá-los sem perceber que outra pessoa nos impôs a fronteira.

O piquete costumava ser a linha imposta pelos trabalhadores para interromper a produção. Agora é também a fronteira que nos mantém invisíveis. Afinal, aqueles irredutíveis em suas posições também usaram o argumento de que, se cruzássemos, seríamos acusados de invasão ilegal. A polícia viria nos arrastar para fora porque os campi eram agora solo privado. Então vamos invadir! As restrições legais opressivas ao sindicalismo na sociedade britânica desde Thatcher foram internalizadas a ponto de as pessoas não verem que o novo piquete pode se tornar uma gaiola. Atravesse a fronteira na sua cabeça! Ouça o Outro. "Vá onde você está proibido de ir"¹³⁴.

¹³⁴ (<http://www.folkradio.co.uk/2017/08/commoners-choir-commoners-go-trespassing-song-of-the-day/>).

Rejeição coletiva: o (im)possível momento da democracia direta

Os limites do salão da *Quaker House* eram simplesmente impossíveis de delimitar. Havia tantas pessoas que queriam opinar sobre a proposta do UUK, de 12 de março¹³⁵, que o espaço não comportava todos e por isso estavam intervindo do lado de fora do prédio. A mulher grevista passando a mensagem da janela de que a proposta era simplesmente inaceitável porque deixaria as mulheres e os mais vulneráveis em uma posição muito pior, foi apenas um daqueles momentos marcantes dessa luta histórica. Nós rejeitamos a proposta por unanimidade, não havia necessidade de pressionar por mais radicalidade, já estava tudo lá, com diferentes nuances, estava claro para todos o significado de dignidade. O que dignidade quer dizer.

Fomos pressionados a tomar uma decisão ao longo de 48 horas, não, ainda menos, na semana anterior, soubemos da proposta da UCU (sobre a qual não tínhamos opinião) e, após alguns dias, lemos os resultados do acordo. Ficamos sem nossos líderes e delegados que estão, contudo, debatendo em nosso nome na sede do sindicato em Londres, mas ainda assim conseguimos construir uma ponte e deliberar democraticamente. Será uma recusa maciça. Uma universidade após a outra em todo o país. #Não à capitulação!

Graças à comunicação em tempo real nas mídias sociais, até mesmo os limites da democracia representativa se tornam fluidas e aniquilam o espaço. Não se trata mais apenas de delegar e representar, é quase democracia direta, mas é parcial porque não há tempo para ser mais específico e fazer contrapropostas. O que acontecerá depois da rejeição? E como será a nova proposta e quem decidirá os limites negociáveis das nossas demandas? Democracia é sobre evento, mas é também sobre procedimentos democráticos claros e transparentes e regras inclusivas que responsabilizam aqueles que fingem nos representar. Nas gerais “ruínas da representação”, como o meu mentor chamou, nosso sindicato não tem protocolos democráticos, ou pelo menos tem que melhorá-los um pouco. E esta é uma das principais vitórias da nossa greve, mesmo que não ganhemos realmente uma pensão decente e segura a longo prazo. Depois de ter percebido que “#nósomosauniversidade”, vem a descoberta da demanda por democracia por meio do aumento da participação da base. Cabe a nós exigir essa democracia. Nós somos realmente irrepresentáveis. Porque as coisas estão mudando enquanto falamos.

¹³⁵ <https://www.ucu.org.uk/article/9401/University-strikes-remain-on-as-UCU-rejects-proposals?list=1676>

Uma das principais vitórias desta greve, mesmo que não ganhamos tudo, é a constatação de que não há governança democrática e que o nosso próprio movimento precisa de uma grande sacudida em suas estruturas chatas e burocratizadas. #RepensaroSindicato

Mídia social e participação

Todo mundo estava no twitter, facebook e whatsapp durante toda a greve. Essas mídias tornaram possível a reprodução da greve, as mídias sociais foram a linfa, o fluido nutritivo de nossa luta. Sem elas, não teríamos sentido esse senso de propriedade, nós moldamos as coisas à distância, comunicamos as decisões em tempo real, tornamos a democracia possível através delas. Nós também as usamos algumas vezes para evitar confrontos diretos, para fugir do difícil debate de ideias, ou para expressar nossa raiva de maneiras diferentes, para desabafar nossa frustração, para estar lá sem estar lá.

As mídias sociais e os grupos de whatsapp em particular também serviram para preencher um senso de pertencimento, para compensar aquela cultura do individualismo e aquele sentimento de isolamento que muitos, especialmente o precário, o trabalhador zero horas, trabalhadores estudantes internacionais e os mais vulneráveis sentem em nossa hiper competitiva, produtivista e implacável fábrica de salsichas¹³⁶. A mídia social ajudou-os e a todos a encontrar um lar, por mais tenso e contraditório que fosse, havia um compartilhamento contínuo, e eu realmente não sei como voltaríamos à normalidade das nossas frias, cínicas e mediadas (pelo fluxo interminável de e-mails impessoais) relações de emprego. A mídia social é uma forma de voz coletiva que ainda permite que o eu-grevista seja visível e invisível ao mesmo tempo.

Democracia (por) dentro e linhas de divisão: mulheres, trabalhadores precários e migrantes

As mulheres certamente sofrerão mais com os cortes nas aposentadorias simplesmente porque seus salários são mais baixos do que os dos homens e elas já têm uma pensão menor quando se aposentam¹³⁷. Mas há também outros fatores ligados à duração e continuidade de carreiras mais curtas, lacunas nas contribuições

¹³⁶ A autora refere-se à imagem sugerida por Marx, no *Capital*, quando o autor denuncia a subordinação da atividade de ensino à lógica capitalista a partir da mensuração quantitativa para determinação do valor acadêmico. Quando a educação é mercantilizada, a produção do conhecimento assemelhasse à produção de salsichas.

¹³⁷ (<http://www.leedsucu.org.uk/international-womens-day-ucu-women-on-strike/>)

previdenciárias, menor oportunidade de promoção no retorno da licença-maternidade e super-representação geral das mulheres em trabalho de meio período remunerado. Todos esses aspectos fazem da disputa em torno da previdência uma luta pela igualdade em nossas Universidades. Isso foi algo repetido várias vezes, e especialmente por mulheres e mulheres de minorias étnicas e migrantes em nosso sindicato, ainda mais desfavorecidas pela interseção da diferença entre raça e gênero, que são particularmente altas no universo acadêmico do Reino Unido.

Outra questão importante durante o processo tem sido – sem surpresa – a crescente informalidade do setor de educação superior: enquanto muitos e mais trabalhadores precários divididos em professores e pesquisadores fixos, horistas, temporários participaram ativamente dos piquetes, assembleias e outras iniciativas durante a greve, muitos, evidentemente, se perguntaram se a luta das pensões dos colegas seniors, com maior segurança e melhor remuneração, teria se traduzido em uma forma de solidariedade direta com eles como trabalhadores precários. As pensões não são apenas uma questão para categorias protegidas ou para aqueles mais próximos da aposentadoria, ao contrário, aqueles que têm mais a perder com as atuais reformas previdenciárias são justamente os que ainda não têm condições de pagar o plano. As pensões são o passado precisamente porque são sobre o futuro de todos e o direito à proteção ao atingir a idade avançada, que é a fase mais frágil da vida humana, a precariedade na forma mais pura. Embora tenhamos visto muitos trabalhadores precários envolvidos principalmente com base na solidariedade e a greve operando como uma oportunidade e um trampolim para desenvolver e organizar a voz do precariado das universidades de várias formas, ainda não foi possível obter apoio suficiente desses trabalhadores por parte das lideranças dos sindicatos. O fundo de greve criado em Leeds, no entanto, deu um sinal claro de solidariedade a esses trabalhadores e reconhecimento material de sua posição de maior vulnerabilidade. Infelizmente, algumas outras "categorias" ainda se encontram indefesas em relação ao ataque ao seu direito de participar plenamente da luta, desta vez devido ao seu status legal de migrantes no Reino Unido.

Com efeito, agora que chegamos ao final desta primeira etapa da disputa, é fundamental que, precisamente no campo da mobilidade e da migração, surja uma das principais contradições da greve. Apenas nos últimos dias da greve, funcionários internacionais com vistos de trabalho de todas as Universidades do Reino Unido envolvidos na disputa são informados pelos sindicatos ou pelo departamento de RH de

suas Universidades de que seu direito de participar de outras ações pode ser dificultado pelo fato de que a segurança de seu patrocínio e visto dependem de um número máximo de 'ausências não autorizadas' após o qual o empregador é obrigado a relatar a licença não remunerada ao Ministério do Interior (a diretriz diz: “Para funcionários contratados sob um visto Nível 2 ¹³⁸, você deve estar ciente de que seu patrocinador é obrigado a relatar a ausência não autorizada (como a greve), se continuar por mais de 10 dias consecutivos. Isso não significa que seu visto será revogado, apenas que seu patrocinador deve informar o departamento governamental apropriado”). Os relatórios dos empregadores, portanto, colocam a equipe internacional em risco de deportação por ter ultrapassado a quantidade permitida de dias de licença não remunerada. No entanto, a orientação sindical acrescenta,

‘Dar conselhos gerais não é simples, já que o pessoal contemplado com o visto Nível 2 também não pode se ausentar do trabalho sem remuneração por mais de quatro semanas (exceto devido à maternidade, paternidade, licença parental compartilhada ou doença de longa duração) no total em um ano, de 1 de janeiro a 31 de dezembro. Se você já tiver tirado um período de licença sem vencimento por outras razões, precisará considerar se sua participação na greve pode ultrapassar o limite permitido’.

Ter ganhado abaixo do limite mínimo ligado ao seu visto 'Tiered' também pode contar como uma barreira adicional para participar da ação grevista: como explicado por uma das cartas enviadas ao sindicato pela equipe de migrante: “Se os nossos salários caírem abaixo do limite mínimo exigido pelos códigos SOC¹³⁹ (a "taxa de experiência") por qualquer motivo, o Ministério do Interior exige que a universidade cancele o patrocínio do visto. No momento, esses limites são de £ 20.800 e £ 30.000 para ocupações específicas do Nível 2. Temos a preocupação de que vários funcionários em greve já possam ser afetados, sem saber, por isso, após 14 dias de licença das obrigações contratuais”.

Embora ainda não tenha sido relatado nenhum caso de tal processo, como de costume, até mesmo a experiência de estar sob ameaça de deportação e a consciência de ocupar "as margens" revela muito mais do que uma exceção, ao contrário, elucida o "elefante na sala" de toda esta disputa: a extrema fragilidade do direito de greve no

¹³⁸ O visto Tier 2 contempla profissionais em empregos qualificados no Reino Unido; pessoas de fora do Espaço Econômico Europeu (EEA) e da Suíça.

¹³⁹ Standart Ocupacional Classification (SOC) é uma classificação comum de informação ocupacional para o Reino Unido.

Reino Unido. Apesar de não ser oficialmente protegida pela lei ou "constitucionalizada", é apenas a participação em uma disputa oficial que protege os trabalhadores da ameaça de demissão (em outras palavras, greves selvagens são puníveis com demissão). Fazer parte de um sindicato só fornece algum tipo de garantia a trabalhadores individuais em termos do direito a ser protegido em tribunal em caso de uma ação disciplinar por parte do empregador por causa da participação em ação grevista, mas de acordo com a lei britânica parece não haver máxima proteção absoluta do direito de greve propriamente, que remonta à tradição muito desregulada, mas também voluntária das relações laborais.

Assim, os caminhos para a vitimização de sindicatos ainda estão amplos e abertos e, no momento, esta é uma realidade crua para os migrantes: no caso de não-cidadãos sob controle de imigração, isto é, todos os migrantes de fora da UE – até agora – dependentes de um visto para residir no Reino Unido, a dependência de seus direitos coletivos sobre sua dependência econômica da permissão de trabalho e do patrocínio é evidente. Esta "luta dentro da luta" testemunha de forma brutal o argumento há muito exposto pelo conceito de "trabalho migrante" como sendo paradigmático do trabalho precário de forma mais ampla, baseado no princípio da dependência ou circularidade entre residência e trabalho (e participação sindical). Nesse caso, a ameaça tornou-se mais tangível em termos de constituir um impedimento para participar do próprio ato central da recusa dos trabalhadores: a interrupção legal do próprio trabalho.

A "maior greve da educação superior", em outras palavras, trouxe à tona a violência cínica de uma lei que não tem medo de diferenciar abertamente entre cidadãos e migrantes em uma questão fundamental como o direito à greve, que até agora parecia ser protegido, pelo menos no papel, em termos do princípio da igualdade dos direitos sociais coletivos na União Europeia (ver Schiek et al. 2013) ainda protegido pela Carta dos Direitos Fundamentais da UE. Infelizmente, o sindicato nacional demonstrou não ter pensado nisso com antecedência e não estava preparado para proteger esses trabalhadores. Somente nos últimos dias a ação de base começou a fornecer orientação e compartilhar dicas para aqueles que desejam se envolver em uma nova greve. Eu cuido disso!¹⁴⁰

O local e o nacional: reivindicar o sindicato (e a democracia sindical)

¹⁴⁰ Ver <https://www.ucu.org.uk/uss-action-faqs#32>

Ironicamente, as tensões locais em torno da democracia sindical interna saltaram para o nível nacional, determinando uma nova fase da luta. No dia 28 de março, os delegados de todas as universidades em greve reuniram-se em Londres para indicar o que suas filiais queriam fazer à luz da última oferta da UUK¹⁴¹. Embora inicialmente a proposta tenha aparecido como um avanço, uma vez que prometia a criação de um novo “painel de especialistas” conjunto que levaria uma nova recomendação para a avaliação da pensão de novembro de 2017, o gatilho da greve, e uma suspensão da situação até abril de 2019, logo os trabalhadores perceberam que a oferta não continha qualquer coisa certa ou substancial em termos de garantias¹⁴², nenhuma garantia sobre o princípio de nenhum prejuízo e nenhuma garantia de que o resultado final não seria pior do que o presente. Além de nenhuma clareza sobre o cronograma do comitê com vistas a influenciar o processo de avaliação real, sugerindo que opções alternativas distantes de benefícios definidos podem ser introduzidas. Em vez de levar em conta as muitas revisões e reapresentar as reivindicações, a executiva nacional decidiu ignorar o processo democrático das filiais locais e convocar uma votação com todos os membros para rejeitar ou aceitar a proposta. Embora a decisão tenha sido julgada prematura por muitos, que acreditavam que se tratava apenas do começo de uma negociação mais proveitosa quanto ao conteúdo, a Secretaria Geral da UCU não esperou muito tempo para expressar sua opinião e recomendar a todos que a aceitassem. Isso foi percebido por alguns como uma traição à democracia dentro do sindicato, onde a ação foi denunciada publicamente como tal. Mas os membros não têm medo de serem completamente desmobilizados, apenas de serem enganados porque nossa luta é um ponto sem retorno.

Avante / Suspensão

14 de abril de 2018

No dia 13 de abril, a votação da greve foi encerrada. A maioria votou pela aceitação da oferta da UKK no dia 23 de março, depois de várias solicitações do secretário geral para acreditar na boa fé dos empregadores, aceitar a oferta e retornar ao trabalho:

¹⁴¹ A UUK é a organização representativa das universidades do Reino Unido.

¹⁴² (<https://medium.com/ussbriefs/why-which-way-to-vote-on-the-latest-uuk-proposal-should-be-an-easy-decision-48e9d3f533cc>)

Os membros participaram da consulta em números recorde, com uma maioria clara de votos a favor das propostas. O sindicato percorreu um longo caminho desde janeiro, quando parecia que as propostas dos empregadores para uma pensão de contribuição definida seriam impostas. Agora temos um acordo para avançar em conjunto, olhando novamente para a avaliação do USS juntamente com um compromisso dos empregadores para um garantido plano de benefícios definidos. A USS, o regulador e o governo precisam agora garantir que o UCU e a UUK tenham o espaço para implementar o acordo de forma eficaz”.

O resultado mostrou um grupo relativamente dividido (64% votaram a favor da oferta da UUK, 36% a recusaram), mas ainda uma maioria disposta a seguir a indicação de voto de liderança e expressar otimismo em relação ao que já foi conquistado (em minha opinião não mais do que um adiamento do status quo até abril de 2019, com uma mera e não melhor fundamentada “palavra” do empregador de não se afastar dos benefícios definidos de “garantias de pensões amplamente comparáveis”¹⁴³)

O comparecimento às urnas foi de 63,5% e é, mais ou menos, a média, se não mais; a “maioria tácita” parcialmente se manifestou. Enquanto todas as ações planejadas de greve estão suspensas, o UCU formalmente mantém o mandato de greve (que expira em junho de acordo com as novas leis sindicais draconianas do Reino Unido que exigem novas votações de todos os membros com pelo menos 50% de votos) até que o plano e os reguladores cheguem a um acordo.

Tanto a greve quanto a ação após a greve foram canceladas, deixando os membros, especialmente aqueles que permaneceram críticos em relação à oferta, em estado de suspensão e insegurança sobre as conquistas reais de uma negociação que parece ter sido gerenciada principalmente por trás de portas fechadas (ou melhor, pelo telefone!) diretamente pelo Secretário Geral sem seguir um processo democrático claro, onde os negociadores eram responsabilizados por todo o processo. Esta crise de democracia sindical está em contraste com a impressionante mobilização de base vista nos piquetes.

¹⁴³ Nas palavras da sede nacional do sindicato: “Os empregadores também declararam que não pretendem retornar às suas propostas originais para acabar com a pensão garantida, eles se comprometeram com os benefícios definidos e concordaram em discutir uma ampla gama de questões apresentadas pelo UCU. Estas incluirão justiça intergeracional, comparações com o Plano de Pensões dos Professores e o papel do governo na prestação de apoio ao USS”. É lamentável que o governo já tenha dito que não tem intenção de se responsabilizar por nenhum elemento do plano e que essa comparabilidade com o TPS (Plano de Pensão dos Professores) está longe de ser definida!

O que permanece suspenso não é apenas a greve, mas uma série de questões para o funcionamento interno do sindicato que nestas últimas fases da negociação revelou/confirmou sua abordagem de parceria para uma solução rápida e amigável para a disputa e um compromisso fraco em escutar as propostas mais rígidas e as condições de aceitação apresentadas pelas bases.

Como escrevi no meu post no facebook, este é o fim de uma fase (e realmente nos atinge emocionalmente quando você sente que está de fato retornando aos padrões normais de trabalho), mas ainda pode ser uma suspensão no meio de um processo que irá continuar. E essa reinvenção do conflito no contexto universitário moribundo no Reino Unido tem várias reverberações, muito além das questões “ordinárias” de onde começou. Cortes previdenciários, de fato, estão no cerne de processos mais amplos de financeirização do nosso futuro, e é a outra face da precarização dos nossos termos e condições. Realmente, as pensões têm a ver com a reprodução social e a transferência do risco do empregador para o trabalhador através do mercado, é um padrão típico na terceirização/redução dos “custos de reprodução social” para o trabalhador.

Enquanto isso, e talvez mais importante, os grupos mais marginalizados no movimento sindical e em nossas universidades se apresentaram: são mulheres migrantes, pesquisadores/estudantes trabalhadores precários até agora com pouca voz no sindicato do setor de educação superior. Assim, enquanto nos sentimos “suspensos”, novos conflitos estão à nossa frente: “a Universidade das Alternativas” (alternativa aos nossos campi neoliberalizados/burocratizados/mercantilizados); a batalha pela livre circulação e liberdade de greve para o pessoal internacional e migrante; o renovado desafio à repressiva e enxuta organização universitária, onde muito mais pessoas estão cientes dos aspectos unilaterais da tomada de decisão e onde a governança democrática se torna novamente algo a ser recuperado. Esses processos surgiram organicamente e não serão interrompidos, emergiram do meio de toda a pressão financeira e psicológica que os grevistas têm sobre os ombros, sem falar das questões permanentes de como se manifestar quando a greve afeta principalmente aqueles que você ama, aqueles com quem você quer mudar o mundo. Apesar da gestão das universidades estarem tentando transformar os alunos em oponentes no acordo contratual, ou meros agentes em uma transação econômica cínica esvaziada de qualquer paixão pelo conhecimento, e impulsionada pela avaliação impessoal dos resultados de aprendizagem, e apesar de alguns terem vindo aqui pagando muito dinheiro ou mesmo endividando-se, para ainda explorá-los pelo diploma = fábrica de salsicha, ainda queremos mudá-los e a nós

mesmos através da nossa experiência de luta e aprendizagem e, para eles, transformar o mundo (e nossa universidade) em um lugar igual, justo e livre.

“Assim, a greve é cancelada. Por algum tempo. De volta para um tipo diferente de trabalho. Os olhos atentos à liderança sindical e às nossas estruturas, como dizem meus companheiros do sindicato de Leeds. E ainda assim, muitas coisas que foram desencadeadas por essa luta não voltarão ao normal: uma nova socialidade na Universidade neoliberal; processos de auto-organização entre os colegas migrantes + precários; todos percebendo que a greve, de fato tem um efeito; o apoio dos alunos quando não se esperava /precisava para desafiar a falta de democracia na nossa uni governança; as pessoas percebendo que não há democracia sem participação e sem desafiar constantemente os gerentes da nossa discordância”. (meu post no facebook quando eu soube sobre o fim ou a suspensão da greve).