

em comum



Encontro Nacional de Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual

7 de maio

entrada livre

14:30 *Abertura*

Novas regras do teletrabalho, avanços e abusos com Ana Catarina Silva, jurista
Outsourcing e precariedade, a nova lei da selva com José Abrantes, sindicalista STCC

Contratação coletiva, condição para trabalho com direitos com Nelson Silva, coordenador da CT da RTP, sindicalista SINTTAV, dirigente CGTP

Estrutura e experiência de luta sindical com Manuel Afonso, ativista sindical

16h *Painéis simultâneos*

O estado dos setores e as perspetivas dos trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual

17h30 *Encerramento*

com Manuel Gonçalves, presidente do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV) e Catarina Martins, coordenadora do Bloco de Esquerda

O setor das Telecomunicações

Campo de experiências para a precariedade e o abuso

Falar do sector das comunicações é falar de precariedade, grandes lucros, desigualdade. Mas raramente se estudam e analisam factos além dos lugares-comuns. Propomo-nos, por isso, fazer uma leitura mais sustentada, mais fina, com dados objectivos e comparáveis, elementos importantes para aferir que, de facto, este sector é um dos motores da economia (portuguesa, europeia, mundial) e cá como noutros locais do planeta, a exploração realmente existe e aumenta.

O SETOR DAS TELECOMUNICAÇÕES LUCROU COM A PANDEMIA

Número de Subscritores

Fonte: ANACOM

	2020	2021	Var. 2021 / 2020
Acessos Móveis	17 152	18 371	+7,1%
Acessos móveis com utilização efetiva (excluindo M2M)	12 359	13 006	+5,2%
(dos quais)			
Acessos com utilização de Internet em BLM	8 242	8 972	+8,8%
Serviço telefónico fixo (clientes por acesso direto)	4 220	4 305	+2,0%
Serviço de TV por subscrição (Clientes)	3 973	4 081	+2,7%
Internet em local fixo (clientes)	3 794	3 922	+3,4%

Unidade: Milhares, %

Número de subscritores de pacotes de serviços

Fonte: ANACOM

	2020	2021	Var. 2021 / 2020
Total de subscritores de pacotes de serviços	4 248	4 393	+3,4%
Pacotes double play	422	420	-0,5%
Pacotes triple play	1 691	1 711	+1,2%
Pacotes quadruple / quintuple play	2 135	2 263	+6,0%



.3

Dos quadros anteriores conclui-se que houve mais procura em todos os serviços disponibilizados, com exceção do denominado “double play” (telefone+voz, por exemplo). Não é arriscado concluir também que os aumentos nas versões mais caras explicam a diminuição na categoria “double play”. Ou seja, os utilizadores que não teriam necessidade de mais serviços (ou de contratarem mais que os “serviços mínimos”) tiveram de adaptar-se a uma nova realidade, em que os serviços de telecomunicações se tornaram essenciais para prosseguir, com qualidade e responsabilidade, obrigações e compromissos. As receitas identificadas pela ANACOM demonstram a mudança de paradigma. A descida de receita no serviço de telefone fixo significará que os utilizadores optaram por comunicações suportadas em serviços de dados móveis (para uso de redes sociais e de mensagens).

Receitas Totais

Fonte: ANACOM

	2020	2021	Var. 2021/2020
Receitas retalhistas dos serviços móveis (diretamente atribuíveis)	1 230 421	1 249 276	+1,5%
Receitas de serviços fixos individualizados	453 979	461 394	+1,6%
STF individualizado + VoIP nómada (diretamente atribuíveis)	178 792	156 039	-12,7%
BLF individualizado	106 279	112 958	+6,3%
TVS individualizado	168 908	192 396	+13,9%
Receitas de serviços oferecidos em pacote	1 731 428	1 790 818	+3,4%
Double play	96 558	90 688	-6,1%
Triple play	542 399	564 999	+4,2%
Quadruple/ quintuple play	1 092 471	1 135 130	+3,9%
Outras Receitas	53 911	58 975	+9,4%
Total	3 469 738	3 560 463	+2,6%

Vejamos os resultados dos principais operadores:

VODAFONE PORTUGAL. Entre abril de 2019 e abril de 2020 a faturação da Vodafone aumentou 5,3% para cerca de mil milhões de euros, mantendo-se nesse patamar nos 12 meses seguintes (sob pandemia).

NOS. O resultado líquido de 2021 foi de 144 milhões de euros (+57%). Este resultado reflete o aumento da procura de serviços “convergentes” (net, telefone e/ou televisão). No serviço fixo de telefone, a NOS (em termos de serviços convergentes) aumentou 64%. A par disto, ao longo do ano de 2021 foi retomada a exibição de filmes em cinemas, área dominada pela NOS. Simultaneamente, a empresa atingiu recordes de investimento (+49%).



.4

ALTICE PORTUGAL. Receitas totais em 2021: 2314 milhões de euros (+9,1% face a 2020 e acima de 2019, pré-pandemia). Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA): 853 milhões de euros (+2,3%).

A nível global, o setor das telecomunicações beneficiou das mudanças impostas pela pandemia. Os call centers e o *outsourcing* a estes associado foram, mais uma vez, ponta de lança. Ainda que, por norma, as grandes empresas do setor não divulguem abertamente os seus resultados, vários dados permitem perceber como beneficiaram com a pandemia.

Por exemplo, a Teleperformance Portugal, ainda que esconda do público os seus lucros (certamente por pudor), afirma ter aumentado em 20% a sua carteira de clientes entre 2020 e 2021, nas áreas da automação, do *gaming*, turismo, lazer e saúde. Esta empresa, líder nacional e internacional em call centers e contact centers, tem sido sistematicamente denunciada pela sua política de baixos salários, desrespeito das leis laborais e perseguição anti-sindical. Outras multinacionais da área, fortemente implantadas no nosso país (Sitel, Concentrix, Armatis) parecem ter seguido a mesma trajetória. O mesmo se poderá dizer de multinacionais do *outsourcing* (Manpower, Randstad) que, estando em diversas áreas, estão em força nos call centers.

A associação patronal dos contact centers (APCC), num estudo de 2021, admite como estimativa moderada que o volume de negócios do setor, em Portugal, ultrapasse os 462 milhões de euros, 87% dos quais em *outsourcing*. Sob a pandemia, o número de chamadas recebidas diariamente em call centers passou de 1,4 milhões (2019) para 2,1 milhões!

Outra transformação importante é o crescimento da Intelcia, empresa do grupo Altice. Em Portugal, terá já cerca de sete mil trabalhadores, mais do que a PT/MEO de onde “nasceu” (a Intelcia surge em Portugal para integrar os trabalhadores em *outsourcing*, do grupo Altice e não só). A empresa já opera a partir do nosso país para outros mercados, nomeadamente França (atendendo clientes da SFR francesa a partir de Lisboa).

DESPEDIMENTOS, MENOS CONTRATAÇÃO DIRETA E CRESCIMENTO DO (FALSO) *OUTSOURCING*

A estrutura do trabalho no setor revela que o processo de precarização se acentuou nos últimos anos.

Nas três principais operadoras, verificou-se uma drástica redução do número de trabalhadores com vínculo direto com estas empresas. No grupo **Altice**, a principal empresa do grupo, a MEO, perdeu 4034 trabalhadores em cinco anos (-40%), resultado de uma política agressiva de emagrecimento com recurso a saídas antecipadas (“Programa Pessoa” em 2019). Não está ainda refletida a cópia daquele programa em 2021, que terá provocado a saída de mais 900 trabalhadores. Se contabilizarmos esse número - ainda não oficial - a redução estará perto dos 50%! Algo da mesma proporção aconteceu na **NOS**, que nos mesmos cinco anos perdeu 564 trabalhadores (-40%). Na **Vodafone** a diferença é residual.

Número de empregados (Fonte: SABI)

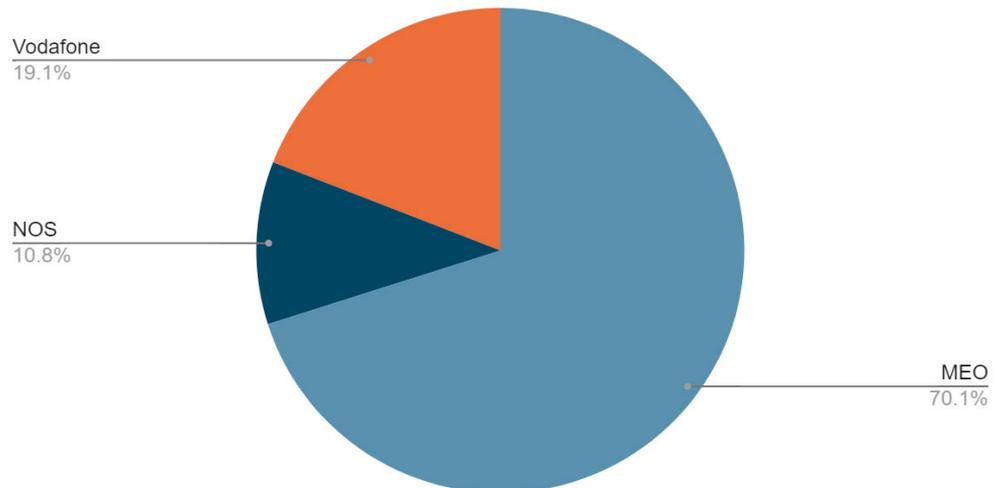
	2020	var (%)	2019	var (%)	2018	var (%)	2017	var (%)	2016	var (%)	2015
MEO	5 173	-14,4%	6 617	-15,4 %	7 817	-5,3 %	8 257	-5,8%	8 769	-4,8%	9 207
NOS	800	-1,3%	936	-13,3 %	1 079	-1,8 %	1 099	-4,1%	1 146	-16,0 %	1 364
VDF	1 408	0,0%	1 401	0,4%	1 396	1,5%	1 376	-7,3%	1 484	3,5%	1 434



.5

Apesar da estrondosa redução de pessoal, a MEO continua a ter mais do dobro dos trabalhadores do que a NOS e a Vodafone em conjunto. Sabe-se que os gestores da Altice gostariam de reduzir ainda mais este diferencial, atingindo o equivalente à soma dos outros dois operadores. É de esperar que o emagrecimento continue.

comparativo % em número total de trabalhadores directos (7301)



Os quadros das operadoras estão longe de representar toda a realidade laboral nestas empresas, dado que uma parte significativa do trabalho vem sendo externalizado. Em relação às empresas de trabalho temporário e prestadoras em regime de *outsourcing*, analisando algumas das mais referenciadas entre as que se dedicam exclusivamente ao setor, podemos concluir que há um antes e um depois da Intelcia - que é detida em larga maioria por capital da Altice Portugal, partilhando, inclusive, o mesmo Conselho de Administração. Tendo em conta as informações mais recentes - que, não sendo ainda oficiais, foram divulgadas por estruturas sindicais e também na imprensa - a Intelcia já teria cerca de 7 mil trabalhadores no final de 2021, tornando-se num dos maiores empregadores deste mercado.

Número de trabalhadores													
	2021	var. (%)	2020	var. (%)	2019	var. (%)	2018	var. (%)	2017	var. (%)	2016	var. (%)	2015
INTELCIA	ca. 7000	400%	1780	35600%	5	0,00%	5	0,00%	5	0,00%	5	25,00%	4
TELEPERFORMANCE			9623	9,5%	8665	15,30%	7512	18,80%	6321	24,40%	5083	53,10%	3320
ARMATIS			700	-0,7%	776	2,80%	755	26,00%	599	9,70%	546	12,10%	487

Uma parte importante da redução dos quadros nas principais operadoras é explicada pelo recurso ao *outsourcing*, maioritariamente falso *outsourcing*. Trata-se de uma estratégia eficaz para alienar as responsabilidades patronais, comprimindo salários e direitos, dado que este trabalho fica fora do quadro de proteção coletiva que ainda vigora nas empresas do setor.



O TELETRABALHO COMO NOVA OFENSIVA PATRONAL

O negócio das telecomunicações reflete a atual transformação do capitalismo: fusões, alienações, incorporações, acumulação acelerada pelos accionistas, redução de efectivos, recurso a trabalho precário. É uma “receita” já conhecida, em crescendo, com o ritmo e regras definidas pelo cheiro do dinheiro.

No quadro pandémico, muitos foram empurrados para o teletrabalho ou viram nesta experiência um modo de vida. Os dados da ANACOM evidenciam os ganhos operacionais de todas as empresas.

O recurso ao teletrabalho estará diretamente ligado à realidade atual. Segundo o **INE**:

no período de abril a dezembro de 2020, 15,6% da população empregada esteve em teletrabalho. Na área metropolitana de Lisboa registou a proporção mais elevada (27,9%), concentrando 48% da população empregada em teletrabalho do país. Nas restantes regiões, a proporção de população em teletrabalho foi inferior à média nacional, situando-se abaixo dos 9% nas regiões autónomas. A diferente expressão territorial do teletrabalho está associada às diferenças das estruturas produtivas regionais. A proporção do emprego em teletrabalho foi superior ao dobro da média nacional em três ramos: Atividades de Informação e Comunicação (66,9%), Atividades financeiras e de seguros (47,6%) Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; atividades administrativas e dos serviços de apoio (32,5%). No 3.º trimestre de 2020, 14,2% da população empregada indicou ter exercido a sua profissão sempre ou quase sempre em casa na semana de referência ou nas três semanas anteriores (682 mil pessoas), menos 37,7% (412 mil) que no trimestre anterior. Destas, 537 mil pessoas (79,1%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia COVID-19. Entre os que trabalharam sempre ou quase sempre a partir de casa, 94,5% (644 mil) fizeram-no com recurso a tecnologias de informação e comunicação (TIC). Dito de outro modo, estiveram em teletrabalho. Aquela estimativa correspondeu a 13,4% do total da população empregada e diminuiu 37,9% (394 mil) em relação ao trimestre anterior.

O teletrabalho avançou grandemente, nomeadamente no setor das telecomunicações. Isto é particularmente verdadeiro no setor dos call centers, mas não só.

Contudo, há diversas realidades dentro do mundo do teletrabalho. Entre os trabalhadores que transitaram para teletrabalho, há quem tenha contratos que não supõem esta realidade e cuja experiência de trabalho é presencial, com conhecimento direto dos colegas e (por vezes) dos sindicatos. No caso destes, a passagem para teletrabalho está a ser usada para impor a aceitação de perda de direitos, por vezes usando o teletrabalho como chantagem (sabendo que muitos trabalhadores preferem manter-se em teletrabalho, a ameaça é a obrigação de regressar ao local de trabalho).

Há também quem já tenha sido contratado em regime de teletrabalho, estando consagrada nos seus contratos a perda de direitos que se tenta impor aos restantes.

Há ainda os casos em que as entidades patronais experimentam regimes mistos ou de transição, com alternância entre teletrabalho e deslocação ao local de trabalho. É o caso da RTP e da MEO, por exemplo. No caso do grupo Altice, o regime tem sido aplicado por simples acto de gestão da empresa, mediante a aceitação tácita do trabalhador, que recebe no seu email profissional um documento com as noções básicas do teletrabalho, com muitas omissões e lacunas e sem a referência, obrigatória por lei, à forma como as despesas são compensadas. Esta não é a única norma legal que o grupo Altice não cumpre: o grupo também não negocia com as organizações representativas de trabalhadores. O formato que esta multinacional encontrou será pioneiro em Portugal. Trimestralmente, os trabalhadores renovam o seu modelo de teletrabalho, sujeito ainda a escalas semanais definidas pelas chefias intermédias directas.



.7

Há ainda diferentes situações no que respeita à possibilidade de aumento da autonomia dos trabalhadores em teletrabalho, à possibilidade de conciliação da vida pessoal/familiar com trabalho, na manutenção ou perda de privacidade, de condições de salubridade/ergonomia, de graus de isolamento ou exposição a assédio moral. Há trabalhadores a quem o teletrabalho permite uma maior dedicação à família, há outros em que a intrusão do trabalho na vida doméstica tem o efeito oposto. Há, no limite, casos de trabalhadores de call centers em teletrabalho que têm de pedir à chefia para ir ao wc... nas suas próprias casas!

Na maioria dos casos, parece haver uma aceitação do teletrabalho como norma ou mesmo uma preferência por este regime, mesmo quando comporta a perda de direitos. Porém, isso diz-nos mais sobre outros aspetos negativos da vida dos trabalhadores do que sobre eventuais vantagens do regime de teletrabalho. O regime de teletrabalho é visto como uma possibilidade de diminuir gastos alimentares ou de deslocação casa-trabalho, bem como de poupar o tempo de deslocação (que aumentou ao longo dos anos, à medida que a especulação imobiliária afastou mais trabalhadores para as periferias das cidades). Esta preferência também indica o quão tóxico se tornou o ambiente de muitos locais de trabalho, onde prolifera o assédio moral e sexual, fazendo com que o isolamento pareça ao trabalhador a melhor proteção. Tudo isto reflete mais os problemas da vida dos trabalhadores do que eventuais vantagens do teletrabalho. Porém, no médio-longo prazo, as consequências do isolamento podem revelar-se de tal forma que o teletrabalho pode vir a apresentar-se como nocivo, mesmo aos olhos de quem hoje o prefere.

Neste quadro, apesar dos abusos e das estratégias patronais para contornar a lei, tem particular importância o reforço da regulamentação do teletrabalho, que está em vigor desde o início de 2022. O novo regime do teletrabalho prevê um conjunto de direitos em matérias importantes, nomeadamente no que diz respeito ao pagamento de despesas, à proteção da privacidade ou ao direito à participação e ao contacto das organizações representativas dos trabalhadores. Foi também com esta alteração legal que passou a estar previsto na legislação laboral portuguesa, de forma pioneira, o dever de desconexão por parte da entidade patronal, que impede o contacto fora do tempo de trabalho.

O DIREITO À ATIVIDADE SINDICAL EM TELETRABALHO

Uma das componentes em que importa disputar a aplicação da legislação do teletrabalho é o direito de atividade sindical, com a exigência de informações atualizadas e verificáveis do número de trabalhadores e a possibilidade de contacto com os mesmos (acesso aos emails de trabalho, por exemplo). Também importante é o cumprimento efetivo da obrigação de presença física periódica no local de trabalho.

Sem nunca deixarem de exigir às empresas o acesso aos trabalhadores, os sindicatos devem desenvolver estratégias próprias para assegurar este contacto. A «cibermilitância» sindical (presença nas redes sociais, criação de grupos próprios no Whatsapp e Telegram, etc) é uma necessidade premente de todo o sindicalismo, acentuada nas situações de teletrabalho. A organização de teleplenários é outra das estratégias que os sindicatos devem usar. Há exemplos de lutas nos call centers já sob o regime de teletrabalho em que estas ferramentas foram essenciais. É o caso das lutas dos trabalhadores da Concentrix/Manpower/Randstad, dinamizada pelo STCC (que resultou num aumento salarial) ou dos trabalhadores da Armatix, dinamizada pelo Sinttav.

LUTAS E REIVINDICAÇÕES

Já foram citados dois casos importantes de lutas recentes nos call centers: a luta dos trabalhadores da Concentrix/Randstad/Manpower e a luta dos trabalhadores da Armatix.



No caso da RTP, tem-se destacado a luta para obter uma representação dos trabalhadores no Conselho de Administração da empresa, como a lei prevê. Dinamizada pela Comissão de Trabalhadores, esta luta tem tido o apoio ativo de parte significativa do movimento sindical.

Entre trabalhadores das telecomunicações e de televisões e audiovisual, a realidade é muito diversa. Há, no entanto, alguns traços em comum, além de aspetos que unem toda a classe trabalhadora. Com realidades distintas, nestes setores houve uma grande penetração do teletrabalho, trazendo no bojo o retrocesso de direitos. A resistência a esse corte de direitos e às estratégias patronais para contornar a regulamentação do teletrabalho, é um aspecto que deve unir os trabalhadores de todos estes setores.

A luta pelo direito à representação sindical e dos trabalhadores é um segundo aspeto, no que toca à questão do teletrabalho (para garantir efetivamente o acesso dos sindicatos aos trabalhadores), mas também na exigência de condições de controlo da gestão pelos trabalhadores - de que é exemplo a luta da RTP por representação dos trabalhadores no CA.

Os baixos salários e a estagnação salarial são também realidades transversais, não só a todos os trabalhadores das telecomunicações, como a grande maioria da classe trabalhadora. O problema é ainda mais agudo no atual quadro de inflação. A luta pelos salários, atualizados pelo menos à taxa da inflação, é central nos vários setores das telecomunicações e é parte de uma luta mais ampla, de todas e todos os que trabalham neste país, e deve mobilizar o conjunto do movimento sindical e das comissões de trabalhadores, dos movimentos sociais e da esquerda.

O Bloco de Esquerda não se fica pelas banalizações: conhece o meio, quer mudar o paradigma e juntar forças com todos os intervenientes da luta pelos direitos de quem trabalha.

Este Encontro Nacional é mais um passo nesse caminho comum dos trabalhadores das telecomunicações e do audiovisual.

O setor do Audiovisual

Trabalhadores do serviço público de rádio e televisão resistem num setor com muita precariedade e poucas lutas

Apesar da concorrência entre estações privadas e destas com a RTP pelas receitas publicitárias, os trabalhadores têm interesses em comum que podem constituir fundamento para uma luta conjunta. É do interesse dos trabalhadores das estações comerciais que na RTP se imponha um critério de gastar o que tem de ser gasto, de pagar aos trabalhadores o que tem de ser pago, e de pôr fim ao regabofe de despesas sumptuárias, irracionais e descontroladas, que até agora têm sido regra quase universal. Nesse sentido, uma administração que recusa o controlo da gestão pelos trabalhadores nunca poderá ter o apoio destes para reclamar junto do Governo um aumento da Contribuição Audiovisual (CAV). Quando um dia vier esse aumento, deverá ser para uma empresa com gestão transparente, controlada pelos trabalhadores, e não para lançar esse financiamento adicional no buraco negro das negociatas que gravitam em torno da RTP.

A CT da RTP procurou promover, durante o mandato que agora termina, uma coordenadora informal de CTs do sector audiovisual, tendo realizado para esse efeito três reuniões com as CTs da SIC e da TVI. A CT da SIC existe já há algum tempo, mas a da TVI tinha acabado de ser eleita pela primeira vez e esforçava-se por dar os primeiros passos no sentido de negociar um acordo de empresa.

Nesse contexto, a CT da TVI procurou aproveitar tudo o que fosse relevante da experiência de organização existente na RTP e a certa altura inspirou-se mesmo no boletim da RTP para co-



meçar a fazer um da TVI, neste caso com periodicidade mensal. Mais adiante, o balão de ensaio que foi lançado sobre uma possível venda das instalações da Lusa e uma possível exploração de “sinergias” entre a RTP e a Lusa – um perigo principalmente para o futuro da Lusa -, levou a CT da RTP a contactar também a CT da Lusa, com o objectivo de fazê-la participar nesta coordenação que começava a esboçar-se para o audiovisual.

No entanto, quando a CT da RTP propôs um comunicado conjunto de solidariedade com a Lusa, a CT da SIC opôs-se a essa tomada de posição e a CT da TVI acabou por recuar também. A solidariedade entre trabalhadores da RTP e da Lusa manteve-se (e não chegou a concretizar-se alguma das tais perigosas “sinergias”), mas nesse momento retrocedeu à estaca zero o trabalho de coordenação que vinha a ser tentado com a SIC e a TVI.

Em todo o caso, existe potencial para uma continuada actividade conjunta no sector do audiovisual e uma responsabilidade especial da CT da RTP em promover os laços solidários que essa actividade exige. Os trabalhadores da Lusa ou das estações comerciais de rádio e de televisão não poderão contar com um futuro digno enquanto estas estiverem dominadas por accionistas acoitados em paraísos fiscais e que promovem uma desbragada precariedade laboral. As lutas que travarem contra o caos capitalista deverão ser apoiadas pelos trabalhadores da estação pública. Inversamente, a luta para que a RTP seja uma referência de boas práticas laborais será uma contribuição para cada uma das vitórias conquistadas, por exemplo, na obtenção de instrumentos de contratação colectiva em estações privadas.

Do mesmo modo, os e as profissionais de informação das estações comerciais e da Lusa não terão as garantias de independência que desejam enquanto empresários de aeronáutica, de restauração, de cruzeiros marítimos e fluviais, de mãos dadas com oligarcas de todo o tipo, continuarem a pesar no que se faz ou deixa de fazer, no que se diz e no que se omite. Cada uma das suas lutas pela dignidade da informação deverá ser apoiada pelos trabalhadores da estação pública, tal como a luta destes contra a instrumentalização política, contra a manipulação subreptícia do Conselho Geral Independente (CGI), contra os lobbies do futebol ou outros, marcará pontos a favor da independência da informação nas estações privadas.

A QUESTÃO DO FINANCIAMENTO DA RTP

A principal dificuldade objectiva para um trabalho no conjunto do sector audiovisual tem que ver com a luta renhida que existe sobre o tema do financiamento da RTP. O debate populista em torno da privatização da RTP, levado a cabo pelos ultra-liberais do PSD, transformou a Contribuição do Audiovisual em algo tóxico, conduzindo-a aos valores mais baixos da Europa e mantendo-a assim por cobardia política das sucessivas tutelas desde então. As estações comerciais de televisão e de rádio opõem-se a qualquer aumento da CAV para níveis europeus e, por outro lado, opõem-se à privatização da RTP porque querem manter uma limitação rigorosa da sua intervenção no mercado publicitário.

Com essa dupla oposição, as estações comerciais colocam a RTP perante o dilema de degradar o serviço público prestado ou de procurar os mais diversos expedientes para tapar o seu buraco financeiro: alienar património, cortar salários, desinvestir na actualização tecnológica ou ainda entrar em campanha revisionista sobre os limites à venda de publicidade. Por outro lado, ao banalizarem a precariedade como relação de trabalho típica, criam uma constante pressão sobre a estação pública, onde há vários anos lutamos para fazer aplicar os compromissos do PREVPAP. Mesmo depois de centenas de pessoas serem integradas por via da luta, o problema renasce constantemente, com novas contratações precárias que vêm juntar-se aos casos não resolvidos do processo anterior.

A luta pelo mercado publicitário produziu nas estações comerciais uma luta feroz pelas audiências, que a RTP, apesar de não depender exclusivamente de receitas publicitárias, ao longo dos anos tem vindo a imitar. A obsessão por oferecer o pão e circo que o público a certa altura parece reclamar criou nas estações privadas monstros como os *reality shows*, o empolamento



de crimes de alta violência, apelando a preconceitos racistas e a paranóias securitárias, ou os omnipresentes comentários sobre um desporto cada vez mais reduzido ao futebol.

O lobby do futebol, aguerridamente organizado na FPF, apontou naturalmente as suas melhores baterias para a RTP, em que há dinheiro público para converter em dinheiro privado. A influência adquirida pela FPF nas instâncias de decisão da RTP foi tal que ela chegou a tirar do cargo um diretor de Informação e a organizar um golpe interno para lá colocar um outro. Bem sucedida num caso, fracassada no outro, a FPF ditou à RTP um protocolo que fazia da estação pública a organizadora de uma televisão concorrente. O escândalo político obrigou neste caso ao cancelamento do protocolo, mas não deixa de reflectir a “bolocracia” imperante na RTP. As duas últimas CTs têm combatido consistentemente esta influência tentacular, com sucesso variável, e vendo-se mesmo na necessidade de recorrer para esse efeito ao Ministério Público.

Nada justifica que a RTP invista fortunas na compra de direitos de transmissão, inflacionando o mercado, praticamente impedindo as estações privadas de comprarem esses direitos em primeira mão, e, simultaneamente, fazendo correr à estação pública verdadeiros riscos existenciais, como foi o caso com a aventureira aquisição de direitos para o Mundial do Qatar. Enquanto, durante vários meses, o Mundial esteve na contingência de se realizar sem a presença da selecção portuguesa, a administração da RTP vivia as angústias habituais de uma má aposta no casino e os trabalhadores a incerteza sobre a margem de negociação que existiria com interlocutores falidos.

Quanto às produtoras audiovisuais, elas dependem dos fornecimentos que façam à RTP e disputam a maior fatia possível do orçamento desta, opondo-se naturalmente a uma privatização que mataria a galinha dos ovos de ouro e poria fim à placa giratória que vai passando os dinheiros públicos para mãos privadas. O lobby das produtoras audiovisuais tem intervindo activamente, com campanhas mediáticas e petições, em debates internos da RTP e continua a fazer-se ouvir na esfera da decisão política, sem recuar perante qualquer conflito de interesses. A fatia orçamental que é dedicada à produção externa tem vindo, em consequência, a aumentar sucessivamente.

Esta evolução vem redundando na redução da produção própria (já anterior, aliás, à era Nuno Artur Silva, quando o administrador Beato Teixeira teorizava que a RTP devia limitar-se a ser uma “agregadora de conteúdos”). À medida que reduz a capacidade de produção própria, a RTP vai perdendo também o seu papel como referencial de qualidade audiovisual, vai deixando degradar o seu Centro de Formação, vai deixando saírem profissionais com uma experiência valiosa sem os substituir. Começa por mandar fazer fora e deixar inactivos os e as profissionais que sabem fazer dentro, e em breve terá de mandar fazer fora por ter deixado de haver as pessoas e os equipamentos necessários para fazer dentro.

O círculo vicioso de atrofiar a produção própria para poder externalizar e de externalizar porque entretanto deixou de haver capacidades próprias tem a poderosa lógica objectiva de um serviço público a rolar por uma encosta abaixo. Mas, além dessa lógica objectiva, é preciso reconhecer que os interesses beneficiados com a decadência do serviço público conseguiram na última década articular uma estratégia e ocupar posições de decisão, nomeadamente a do secretário de Estado do Cinema, Audiovisual e Media (SECAM). Foi este quem deu uma forma coerente à agenda das produtoras privadas: o novo Contrato de Concessão, que desbarata activos preciosos da estação pública (como a RTP Memória), para criar um vazio que essas produtoras preenchem, e que deixa programado um buraco financeiro fatal para o futuro da estação.

No novo governo de António Costa, mudaram alguns nomes em posições de decisão, entre eles o do SECAM, mas ficou a estratégia. O Contrato de Concessão, inviável num parlamento em que era forçoso encontrar maiorias, torna-se um pressuposto do primeiro OE a aprovar com a maioria absoluta desta legislatura. Mudaram os nomes da ribalta, mas permanecem os mesmos interesses nos bastidores, e o novo Contrato de Concessão virá inevitavelmente acelerar a decadência da RTP.



O discurso anti-privatização que ainda prevalece na política portuguesa é a folha de parra que oculta uma política de esvaziamento galopante do serviço público. Tal como o SNS, um serviço público de media esvaziado será a médio prazo, e à primeira mudança de ciclo político, um alvo fácil para as campanhas privatizadoras. Não combateremos o regresso do espectro da privatização mimetizando-nos com o Governo que declara pomposamente fidelidade a uma ética de serviço público, e sim demarcando-nos da política que esse Governo efectivamente prossegue.

Para impedir alienações de património a raiar a gestão danosa, para impedir externalizações economicamente irracionais, para impor uma equidade na política salarial da RTP, as duas CTs mais recentes lutaram consistentemente para fazer aplicar os princípios de controlo de gestão consignados na lei fundamental e na lei ordinária. Não se tratava de os trabalhadores conseguirem a satisfação formal de saber o que se passa na empresa, mas de usarem esse conhecimento para evitar decisões desastrosas. De forma igualmente sistemática, as administrações negaram às duas CTs a informação mínima que teria sido indispensável ao exercício do controlo de gestão, sempre invocando a Protecção de Dados.

A aberração da situação actual está bem ilustrada no facto de uma administradora que concluía três anos de mandato, escolhida para mais três, ter renunciado a este segundo mandato para entrar ao serviço da Cofina. Esta administradora, que tem mais informação privilegiada sobre a RTP do que os trabalhadores alguma vez tiveram, mudou para a mais hostil das concorrências sem qualquer período de nojo. Dá-se portanto o absurdo de a Cofina ter hoje mais controlo sobre a gestão da RTP do que os seus trabalhadores, apesar de a Constituição não prescrever um controlo de gestão da RTP pela Cofina, e sim pelos trabalhadores.

Perante a intransigência das administrações e do CGI, a CT concluiu que os trabalhadores só voltariam a ter acesso à informação indispensável se conseguissem assento no Conselho de Administração (CA), como a Constituição igualmente prevê. Realizou-se então uma eleição largamente participada de representantes dos trabalhadores para o Conselho de Opinião e para o Conselho de Administração, sendo contudo impedida de tomar posse a pessoa eleita para o CA (por ironia da vida política, no preciso momento em que o Governo fazia entrar um representante dos trabalhadores na administração da TAP, para poder corresponsabilizá-lo pelo odioso de decisões anti-laborais). A CT e uma plataforma com quase todos os sindicatos da RTP intentaram então uma acção judicial, que ainda aguarda o seu desfecho.



contacta-nos!

Para participar na organização do teu setor, esclarecer dúvidas ou denunciar situações de abuso, envia email para bloco.esquerda@bloco.org

SEGUE-NOS:    