

Juntar forças nos setores das telecomunicações e audiovisual

No contexto da incerteza que a maioria absoluta saída das últimas eleições trouxe ao panorama laboral, o Bloco organizou no passado mês de Maio um Encontro de trabalhadores dos setores das telecomunicações e dos audiovisuais. Setores com vários problemas em comum: generalização da precariedade, dificuldades ou ausência de negociação colectiva, novos riscos com a generalização do teletrabalho, abusos nos horários e no trabalho por turnos, estagnação salarial, drenagem das empresas pelos acionistas.

São setores dominados por grandes grupos económicos, profundamente liberalizados. Veja-se o caso da Altice, que incorpora um (quase) sem fim de empresas que empregam cerca de 15 mil trabalhadores, directos e indirectos, do quadro da “empresa-mãe” às múltiplas “filhas”. O denominador comum neste tipo de projectos empresariais passa por reduzir tanto quanto possível o seu quadro de pessoal, passando fatias cada vez maiores da atividade para prestadores externos. O recurso ao (falso) outsourcing é um esquema para externalizar o vínculo e atirar os trabalhadores para relações laborais com salários baixos e sem contratação coletiva.

As prestadoras de serviços nos call centers e na área das telecomunicações são biombos para as grandes empresas e, elas próprias, ostentam disparidade salarial do topo à base. Nos audiovisuais é dramático e surreal: “pilotos” que contratam “à peça”, à jorna, num formato medieval de tratar os seus profissionais. É a precariedade no seu esplendor, de tão abusadora que é mesmo desumana. Na prática, transversal nestas realidades, é transferir compromissos internos (com plano de saúde, benefícios diversos, horário de trabalho regulados, vencimento conforme o tabelado e negociado) para uma realidade paralela (com baixos salários e variáveis muitas vezes inatingíveis, prestação de serviços ou contratos de trabalho mensais renováveis no último dia, imposição do teletrabalho sem garantia de cumpridas as premissas da lei no que a ressarcimento das despesas,

por exemplo). A realidade nestes dois sectores é muito inquietante, sendo fundamental a reflexão e a resposta organizada dos trabalhadores.

No fundo, temos dois mundos em contraste: o *glamour* que acompanha a introdução das tecnologias no nosso quotidiano, com a promessa de liberdade, de acesso à informação, do imediatismo da conexão aos locais mais remotos; e a realidade onde o pão foge da mesa e o incerto é quase tão certo como o relógio bater as doze horas duas vezes por dia, numa exploração ultra-liberalizada e coberta de ilusões.

Nesta pressão para a individualização, é comum ouvir entre colegas expressões como “*vi muita luta, vi pouca coisa acontecer*”. Há que mudar este aparente epílogo. A resposta ao desalento é o ânimo para reabilitar a força coletiva, a perspetiva de um sindicalismo para somar e não para sumir. Nestes setores, é possível concentrar forças para um sindicalismo de confiança, que vai à luta pelo salário e que inclui todos e todas para combater a precariedade.

CAIXA

RTP, uma triste montra da precariedade no Estado

A precariedade está longe de ser uma realidade exclusiva do privado, por isso foi tão importante lutar pelo programa de regularização de vínculos precários no Estado, o PREVPAP. A RTP, inspirada pelo velho adágio popular “olha para o que eu digo, mas não olhes para o que eu faço”, uma pérolas do sector empresarial do Estado, consegue fazer o pleno no que diz respeito aos piores exemplos de precariedade: falsos recibos verdes de longa duração, falso outsourcing com e sem contrato de trabalho, uma prática prolongada de total desrespeito pelos

vínculos e sem reconhecimento do trabalho realizado pelos seus profissionais.

Na RTP existe um Acordo de Empresa, mas existir não quer dizer o mesmo que ser respeitado. Normas e princípios são de forma reiterada ultrapassados, quer pelo desconhecimento que os trabalhadores na sua generalidade têm sobre ele, pelas pressões ou ainda pelas novas práticas empresariais de boicote à contratação coletiva. Nomeadamente, a criação de regulamentos internos fora das normas e para esvaziar o que antes foi acordado.

As organizações sindicais, essas, são afastadas das suas funções negociais e fiscalizadoras das relações de trabalho. O Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) tem sido usado como uma arma para este efeito. Na RTP e noutras empresas, o RGPD é interpretado de forma abusiva para combater as Organizações Representativas dos Trabalhadores (ORT), cerceando o acesso destas a informações essenciais e que são inclusivamente garantidas por lei. Confundem-se propositadamente dados laborais com dados pessoais, transformando este instrumento legal numa forma de combater os direitos dos trabalhadores. É necessário e urgente a clarificação destes mecanismos para devolver às ORT o seu direito à informação e restabelecer algum (já pouco) equilíbrio das relações de poder no trabalho.

Acrescem a toda esta dinâmica as restrições financeiras impostas no setor empresarial do Estado, que têm como consequência trabalhadores desmotivados, com carreiras congeladas e sem que haja qualquer perspectiva de evolução. As funções exigidas superam já em muito os níveis salariais efetivamente remunerados. A tabela salarial da RTP, estagnada há vários anos sem que se preveja uma correção justa, vai passar a ter, pela primeira vez na história da empresa, o seu início “apanhado” pelo salário mínimo. Correndo-se até o risco de, em pouco tempo, se assistir à eliminação de 10 níveis salariais por esta via.

Em suma, tendo em conta a falta de valorização dos seus trabalhadores, os baixos

níveis de renovação dos seus quadros e o recurso a políticas displicentes de precarização laboral, a RTP vai sendo calma e paulatinamente transformada numa montra do desrespeito pelos direitos dos trabalhadores por parte do próprio Estado.