

ESTRATÉGIA CHUMBADA

Os sindicatos representativos da RTP, não têm, não terão e nunca tiveram preferências por Conselhos de Administração ou por quem deles faça parte, cabendo-lhes apenas, fazer a avaliação do seu trabalho na gestão do Serviço Público de Rádio e Televisão e no respeito pelos direitos e dignidade de TODOS os trabalhadores da empresa.

Assim, não podem **saudar** qualquer plano estratégico para a RTP onde a determinado ponto se escreve o seguinte:

“Deverão concentrar-se os esforços de contenção na esfera de gastos em fornecimentos e serviços de terceiros e em custos com pessoal associados a funções administrativas de baixo valor acrescentado...”

Os sindicatos declaram que desconhecem quaisquer trabalhadores da empresa com baixo valor acrescentado, seja lá o que isso for, e rejeitam à partida como válido um plano estratégico que confunde trabalhadores com custo.

O plano estratégico da RTP aprovado pelo Conselho Geral Independente tem vários problemas dos quais destacamos apenas alguns:

1 – É baseado numa filosofia de alteração de conteúdos que apesar de teoricamente bondosa, ignora por completo o decréscimo imediato de audiências e de receitas que elas representam, numa empresa que sofre de um gravíssimo problema de subfinanciamento.

2 – Não só o plano estratégico aceita como facto consumado esse subfinanciamento, nada dizendo a esse respeito, como pretende agravá-lo ao admitir o recurso ao crédito bancário, presume-se que para reduzir o quadro de pessoal.

3 – O Plano transforma uma opção comercial de adquirir grande parte dos conteúdos que emite, numa opção estratégica da RTP, que assim perde o “know how” de produção de forma definitiva, e fica sem capacidade de regular o que quer que seja, tendo como efeito secundário fazer depender a solvência da quase totalidade do mercado audiovisual das decisões que vierem a ser tomadas na RTP. Opção que contradita o facto de se manifestar contra o "empacotamento de programas".

4. Não prevê desenvolvimento na tecnologia, nem apresenta qualquer estratégia tecnológica.

5 – Todo o projeto parece preparar-se para atribuir os custos desta “revolução” ao emprego de trabalhadores da RTP das áreas administrativas, sendo tal intenção declarada por um conselho de administração que inicia o texto do projeto declarando que pouco ou nada sabe sobre a empresa. Ou seja, um conselho que antes de saber algo sobre a RTP, sabe já que quer reduzir trabalhadores.

Os sindicatos registam com espanto que uma tutela que nomeou um Conselho Geral Independente para “desgovernamentalizar” a RTP nada tenha a dizer quando os resultados da sua nomeação acabam com a indigitação de um ex-deputado do partido do governo para presidente da empresa, e com um presidente do CGI a falar de uma "Trindade", referindo-se ao CGI, Tutela e C.A.

Acresce ainda à sua incredulidade o facto de que tendo sido demitido um conselho de administração por falta de qualidade do seu plano estratégico o CGI e tenha aprovado um documento daquela natureza. Bastava uma análise superficial de ambos os documentos para verificar que sob o ponto de vista objetivo, um era um plano estratégico que poderia ou não ser baseado numa filosofia de serviço público errada, mas o outro, não passa de um projeto de intenções, genérico, que remete para os quadros da empresa a função de detalhar o que à gestão cabe fazer. Estranha experiência de sete anos na RTP, que pelo que se vê não deixou mais do que generalidades.

Os sindicatos elaboraram um parecer mais aprofundado sobre o plano estratégico que se anexa, apelando a todos os intervenientes, agora designados por “stakeholders” mais respeito e atenção pelos trabalhadores da RTP que serão sempre a chave do sucesso de qualquer estratégia para a Empresa, sejam administrativos ou não.

Os trabalhadores não são custo, são valor.

Os Sindicatos: FE, FETESE/SITese/SMAV/SICOMP/SINTTAV/SITIC/ST

Lisboa, 3 de fevereiro de 2015

**PLANO ESTRATÉGICO
PARA
A
RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL
RTP - 2015**

**PARECER
DOS SINDICATOS
REPRESENTATIVOS DOS TRABALHADORES
DA RTP**

Introdução

Este parecer tem como ponto de partida o Plano Estratégico aprovado pelo Conselho Geral Independente, com base no qual foi nomeado o novo Conselho de Administração, mas tem também em conta as Linhas de Orientação Estratégica de 12 de Janeiro e os comunicados públicos do CGI.

De referir, ainda, que os sindicatos tiveram duas reuniões com o Conselho Geral Independente, ambas da iniciativa das organizações sindicais, que tiveram lugar a 27 de Outubro e 22 de Dezembro de 2014.

Na primeira reunião os sindicatos deram conta dos problemas que consideravam de maior urgência na gestão da RTP e nas opções a tomar para o futuro do serviço público de rádio e televisão, apontando várias críticas não só à gestão como também à tutela, não tendo no entanto expressado qualquer posição quanto à manutenção ou não, em funções do Conselho de Administração da RTP. Aliás se tal posição existisse, ela teria sido, atempadamente, comunicada aos trabalhadores e à Comissão de Ética, Sociedade e Cultura, até pelo facto de ainda não estar naquele momento assinado o novo Contrato de Concessão de Serviço Público de Televisão e Rádio que cerceava a atuação do recém nomeado C.G.I.

A segunda reunião ocorre já no âmbito do anúncio da destituição do Conselho de Administração por parte do CGI e da tutela e é motivada pela necessidade dos sindicatos clarificarem, junto do Conselho Geral Independente, as consequências decorrentes daquela destituição quanto ao pré-acordo que haviam alcançado nas negociações do Acordo de Empresa. Aproveitando, também, para expressar a sua posição sobre o perfil de gestor que entendiam adequado ao órgão de gestão da empresa.

De notar que ficou claramente expresso, nessa segunda e última reunião, a disponibilidade dos sindicatos em colaborar na elaboração de um plano estratégico ou pelo menos ter conhecimento antecipado dele.

Os sindicatos lamentam que o Conselho Geral Independente tenha num caso, como no outro, ignorado em absoluto as suas opiniões, mas não se eximisse a usar abusivamente os seus nomes na Comissão Parlamentar como respaldo para a demissão do Conselho de Administração, numa decisão que só a si lhe cabe e só ele é responsável.

- O PLANO – Enquadramento pré-inicial.

Logo à partida parece-nos claro que existem uma série de atropelos ao formalismo a que o próprio CGI parece prender-se e que depois opta por não cumprir, e que acaba por colocar em causa de forma clara a sua independência.

No seu comunicado de 27 de Outubro de 2014, o Conselho Geral Independente refere e citamos que “qualquer decisão final sobre o Projeto Estratégico, pressupõe a assinatura pelo Conselho de Administração e pelo acionista Estado do Contrato de Concessão”, ora o projeto do anterior C.A. foi chumbado antes que qualquer uma das partes tivesse assinado aquele documento.

Depois, a orientação geral do documento agora apresentado refere claramente que tem de estar em linha com a orientação estratégica do CGI e isso afigura-se-nos estranho porque os nomes do novo C.A. foram anunciados antes da publicação da orientação estratégica, ou seja, o C.G.I. demitiu um C.A. rejeitando o seu plano por este não estar em linha com regras que este publicou depois de já ter nomeado um novo C.A.. Isto não faz sentido nem sob o ponto de vista formal nem sequer se nos afigura ético.

Quanto à deliberação que dá como deficitário “qualitativamente” o plano estratégico anterior, não se consegue entender que quem tome essa decisão em relação a um documento acabe por aprovar o outro.

Pois não é verdade que o plano estratégico apresentado pelo C.A. não defina “metas, ações específicas e calendários de execução e custos”. Antes pelo contrário, a verdade é que o plano que o CGI acabou por aprovar tem apenas dois números, a data e o número de página.

Para além desse facto, os sindicatos registam que a forma como foi conduzido o processo de destituição do anterior C.A. e o chumbo do seu plano estratégico revelam enormes equívocos por parte do CGI em relação aos limites legais da sua atuação, começando desde logo pela nomeação de um administrador “para os conteúdos” até a reparos sobre inexistência de medidas para a programação e informação no plano estratégico chumbado, ora como se sabe tais interferências são uma impossibilidade legal. Esta observação é tanto mais grave porquanto revela o desconhecimento total da metodologia de funcionamento de uma estação de televisão de serviço público europeu.

Os sindicatos da RTP querem deixar bem claro que não têm preferências quanto a Conselhos de Administração e remetem a sua atuação para a apreciação do trabalho efetuado e para as estratégias definidas por estes, como aliás é amplamente reconhecido quer pelos atuais membros, quer pela própria comissão parlamentar, mas

não podem, no entanto, deixar de mencionar que se todo o processo de apreciação do Plano Estratégico por parte do CGI não teve como único fim a substituição de um conselho de administração por outro - porventura mais alinhável politicamente - pelo menos parece, e esta é a ideia que subsiste entre os trabalhadores e os seus representantes.

Plano Estratégico – Considerações Iniciais

O plano estratégico, ora apresentado, inicia-se com um texto recheado de lugares comuns, apesar de possuir três aspetos importantes: primeiro, evidencia o desconhecimento dos proponentes em relação à realidade da empresa – o que é verdade – segundo, o texto é totalmente alinhado com as orientações do CGI e o terceiro é que o mesmo é um documento inacabado a aguardar contribuições da estrutura da empresa.

O que não se percebe é como é possível que o mesmo CGI que recusou um documento por falta de qualidade surja depois a aprovar um outro documento que tem como início a declaração do desconhecimento no que concerne à realidade da empresa cuja estratégia se pretende definir. Para além disto, confessa o facto de estar incompleto!

Menciona-se a apresentação de um “programa de transformação” da RTP mas não se detalha, nem se estabelece uma meta ou calendarização do mesmo.

Plano Estratégico – Uma visão para a RTP

Mais uma vez, para além do texto estar recheado de lugares comuns, quase “copy paste” de todos os documentos anteriores sobre as definições de serviço público de matriz europeia, destacamos no entanto duas linhas orientadoras intituladas, “Uma organização mobilizadora” e “Uma instituição credível”.

No primeiro caso, no item “Uma empresa organização mobilizadora” os proponentes parecem ignorar obrigatoriedades legais que impedem processos de evolução, atração e retenção de talentos, porque pura e simplesmente a RTP está impedida contratar e de efetuar valorizações remuneratórias à luz da lei do orçamento de estado. E assim ou os proponentes não sabem do estão a falar, ignoram-no propositadamente ou sabem algo que os restantes intervenientes no processo não sabem. Aliás mesmo no aspeto da referida valorização profissional continuamos no domínio da equivocidade,

pois o documento refere-se, apenas a “quadros” o que não permite distinguir se se trata dos quadros da estrutura ou à generalidade do quadro de pessoal- quadro ativo.

No segundo caso, no item “Uma instituição credível”, afigura-se-nos bastante pobre sob o ponto de vista estratégico reafirmar o cumprimento do que são obrigações legais que a RTP tem de cumprir. Era só o que faltava que a RTP não pretendesse cumprir os seus estatutos, o contrato de serviço público e que não desenvolvesse uma postura de “responsabilidade e transparência”.

Plano Estratégico – Política de conteúdos

Para além de uma filosofia de conteúdos recheada de lugares comuns, a quem ninguém pode apontar quaisquer reparos dado a sua generalidade, terminam os proponentes no entanto, num erro que é subjacente a toda a atuação recente do CGI quando se consideram legitimados a pronunciar-se sobre a informação da RTP, e citamos “no que respeita à informação, que a RTP garanta de forma clara, a independência, isenção e pluralismo”.

De imediato tal desígnio é irrefletido por parte de candidatos a novo conselho de administração dado que pode ser encarado pela empresa como um insulto à sua dignidade profissional, mas pior do que isso revela desconhecimento de que a defesa da independência, isenção e pluralismo da informação da RTP faz-se através do Código Deontológico do Jornalista, ERC, Provedores e Diretor de Informação, sectores onde não têm cabimento nem a ação do CA nem do CGI.

Mais uma vez parece existir de forma quase inexplicável um apego ao lugar comum, revelando desconhecimento total da forma como funciona um órgão de comunicação social.

Plano estratégico – Serviços de programas de televisão

As opções filosóficas acerca da orientação dos serviços de programas da RTP estão em linha com que se espera de um operador de serviço público, mas os proponentes têm um problema, quase tudo o que elencam como definição estratégica em nada difere do que estava a ser feito, merecendo apenas dois reparos:

Primeiro, existe um entendimento demasiado alargado da liberdade do C.A. em interferir na definição da programação da RTP, esvaziando claramente não só o cargo de Diretor Geral de Conteúdos como até dos diretores de programas.

Segundo, no que diz respeito ao estímulo à produção dos centros regionais dos Açores e da Madeira, importa perceber que está por concluir a definição acerca da entrada dos governos regionais na sua gestão e portanto resta saber quem paga o investimento técnico absolutamente necessário para a produção do que quer que seja nas regiões autónomas.

Plano Estratégico – Produção

Quem trabalha na definição estratégica de televisão nos últimos anos sabe que os conceitos de “fluxo” e “stock”, foram há muito abandonados devido à impossibilidade de colocar muitos dos conteúdos nestas duas definições, dado por exemplo a impossibilidade de definir o “documentário” nestes significados. O que demonstra que a definição estratégica para a área de produção da RTP no documento apresentado, sofre de uma debilidade técnica inultrapassável.

A filosofia subjacente à produção televisiva da RTP é aliás, o maior equívoco deste documento. A opção por uma RTP relegada para o papel de compradora de televisão e produtora secundária de conteúdos, não está em linha com qualquer opção similar aos nossos congéneres europeus e nem sequer está em linha com os operadores privados a operar em Portugal.

É um erro colossal deixar a RTP e o mercado independente do audiovisual entrar numa relação simbiótica que irá levar, caso seja executado, à contingência de falências em cadeia nas produtoras chamadas “independentes” no caso de opções futuras, por parte do serviço público, por outros caminhos estratégicos ou pela concentração numa ou noutra empresa de toda a sua cadeia de produção.

Acresce ainda que é o próprio mercado que demonstrou ao longo dos anos, que não se regula comprando, regula-se fazendo melhor. Esta opção aposta na perda generalizada de “know how” na RTP, nos despedimentos de trabalhadores ainda aptos a produzir televisão, deixando a empresa nas mãos do mercado e o mercado dependendo da existência da RTP.

Isto para um governo de matriz liberalizante é uma opção inacreditável, usar uma empresa de televisão como uma espécie de “secretaria de estado da aquisição do audiovisual” ou pior se acrescentarmos a isso as políticas de apoio ao cinema, a RTP será assumidamente o que resta de um ministério da cultura em Portugal. Apesar de da pretensa importância, parece-nos redutor, perigoso e até irresponsável assumir tal facto como consumado.

Plano estratégico – Tendências e objetivos a desenvolver

A apreciação deste capítulo resume-se a duas simples questões: com tantos aumentos de oferta e tantas metas nunca mensuráveis quantitativamente, mas prosaicamente descritas, quantas RTP'S e de quanto dinheiro vai a empresa necessitar para a sua grelha?

Plano estratégico – Serviço de programas de rádio.

É na apreciação dos proponentes do PE, sobre o serviço de programas de rádio, que se nota o maior desconhecimento em relação à empresa no geral, dado que o problema da rádio não é tanto a definição da sua filosofia de conteúdos mas sim, no decréscimo do seu investimento tecnológico. A este respeito, notamos que não existe uma única palavra no projeto, agora, apresentado. Acresce, também, que os autores nada parecem ter a dizer acerca do estado dos emissores de rádio, nem tomam posição acerca da emissão em Onda Curta de que o país abdicou de forma completamente errada e suicida para a lusofonia.

Plano estratégico – Novos média e novas plataformas.

Os sindicatos concordam em absoluto com a visão estratégica da importância que os proponentes dão a esta matéria, no entanto estranham que quem confessa manter um desconhecimento acerca da vida interna da RTP tenha o atrevimento de num plano estratégico propor, na prática, a promoção de altos quadros da empresa cuja mais valia só pode desconhecer por completo, nomeadamente quando afirma o seguinte “deverá ser também útil rever em alta o estatuto e a margem de manobra interna dos responsáveis das áreas de novos média”.

Como podem os proponentes, sem terem tomado posse e assumindo pelas suas próprias palavras o desconhecimento da empresa, fazer uma afirmação desta natureza?

Se se viessem a comprovar ligações, quaisquer que fossem, entre estes “responsáveis” e os novos membros do Conselho de Administração, não estaria a independência do modelo em causa, só devido a esta afirmação?

A RTP tem de ter um o perfil de conhecimentos consentâneo com a responsabilidade atribuída na definição estratégica para a área técnica, nomeadamente quanto à difusão, normalização e qualidade do sinal de rádio e televisão e para isso necessita,

urgentemente, dos investimentos necessários à garantia das obrigações que tem para com o público.

Esperávamos que o novo CA e que o novo Plano Estratégico determinasse as necessidades reais desta empresa de Serviço Público de Media, em qualquer plataforma, com a qualidade exigida quer à produção de conteúdos, quer tecnicamente e para isso necessita de novos equipamentos e de renovar as equipas operacionais. A média de idade dos trabalhadores da RTP é alta e uma empresa envelhecida não pode ser uma empresa vitoriosa, sem a passagem de conhecimentos e do saber fazer.

Plano estratégico – Governança, obrigações de serviço público e compromissos no setor audiovisual

O capítulo acerca da governança da RTP afigura-se aos sindicatos com especial gravidade, dado que os proponentes fazem um quase juramento solene de lealdade ao Conselho Geral Independente e a tudo o que este dispuser e não às obrigações devidas ao público e aos contribuintes.

Neste documento de projeto estratégico é demais evidente a necessidade que os autores tiveram em ignorar, completamente, os sindicatos como “stakeholders relevantes”, quando foram eles os responsáveis únicos pela manutenção de um clima de paz social na empresa. Os sindicatos representativos dos trabalhadores da RTP consideram este facto gravíssimo e fazem notar intenções nada promissoras no que a isto diz respeito.

Não sabemos como é possível o facto de a Empresa querer *“desenvolver um ambiente interno de grande envolvimento dos quadros, valorizando competências, incentivando o desempenho, oferecendo carreiras...”* sem o envolvimento dos sindicatos, organizações a quem a lei atribui competências e legitimidade.

Acresce à gravidade de tudo isto o facto de a empresa manter em aberto uma negociação do mais importante contrato que celebra, aquele que é feito com os seus trabalhadores e que dá pelo nome de Acordo de Empresa, que de forma precipitada denunciou e onde o projeto do futuro CA não o referênciava como estratégico para o futuro da RTP.

Plano estratégico – Equilíbrio e sustentabilidade económica.

Os sindicatos - ao contrário de outros menos atentos intervenientes - encaram com muita preocupação o facto da estratégia agora apresentada basear-se num modelo

apelidado de “diferenciador” que apesar de fazer sentido sob o ponto de vista conceptual, implica logo à partida, decréscimo de audiência e por arrasto quebra de receitas comerciais.

Ao mesmo tempo que o plano estratégico implica a quebra de receitas, é assumido como facto consumado o sub-financiamento crónico do operador, recorrendo mais uma vez às chamadas “despesas com o pessoal” para pagamento da fatura.

Assim, na frase que se constitui como a mais grave de todo o documento diz-se ***“Deverão concentrar-se os esforços de contenção na esfera de gastos em fornecimentos e serviços de terceiros e em custos com pessoal associados a funções administrativas de baixo valor acrescentado...”***

Leia-se o seguinte, o modelo estratégico agora apresentado aposta:

- 1- Aquisição de produção externa quase exclusivamente, a que não estará alheio de certeza a escolha de um dos maiores produtores externos de conteúdos como administrador.
- 2- Despedimento de pessoal administrativo categorizado neste documento de forma, precipitada, irrefletida e ofensiva como tendo “baixo valor acrescentado”, restando saber quais os conhecimentos que os membros do novo conselho de administração têm na sua posse para fazer tão leviana observação.
- 3- Endividamento extra para proceder a esses despedimentos.

A apresentação de um documento com esta afirmação a um Conselho Geral que fosse verdadeiramente independente deveria à partida decretar o seu chumbo e em vez disso procedeu à indigitação dos seus autores.

Tal observação leva-nos à conclusão que um ambiente de conflitualidade social, endividamento crescente, quebra de audiências e degradação da imagem do serviço público de rádio e televisão são cenários reais a curto prazo!

Estas preocupações dos sindicatos da RTP leva-nos a imputar responsabilidades tanto ao Conselho Geral Independente como à tutela que lhe deu espaço, co-responsáveis do desastre que se adivinha.

Depois dos últimos anos de intensos sacrifícios em nome de uma suposta recuperação financeira em que o salário dos trabalhadores da RTP e de milhares de trabalhadores portugueses foram alvo de um escandaloso “roubo”, os sindicatos, para além de divergirem no modo e no valor atribuído às senhas de presença dos membros do CGI, não têm outra opção senão exigirem junto da tutela governamental que não sejam aceites medidas de exceção salarial para os, agora, nomeados membros do Conselho

de Administração, enquanto subsistirem os cortes à generalidade dos trabalhadores da empresa. Menos do que isso tornará ferida de moralidade qualquer medida de verdadeira mudança levada a cabo pelo futuro CA.

QUESTÕES - CONCLUSÃO

Restam as perguntas:

- Porque foi chumbado o documento apresentado pelo anterior Conselho de Administração com base exclusivamente nos seus méritos qualitativos e depois é aprovado um projeto tão fraco, tão débil e tão grave para a empresa?

- Porque não foi assumida logo no início a divergência quanto à filosofia de serviço público e enfraqueceu-se a empresa com debates públicos e nada construtivos acerca da “champions league”?

- Porque não tem o CGI, nem o novo C.A. neste documento, uma única palavra de contestação ao facto da RTP ser tão evidentemente subfinanciada?

- Porque se aprova um documento cujo plano estratégico para a rádio erra tanto na avaliação de prioridades?

--Porque não é dada relevância à Contratação Coletiva, aos acordos de princípio, ao Acordo de Empresa, aos sindicatos?

- Como pode ser encarado como verdadeiramente independente um órgão que tendo como objetivo obstar à desgovernamentalização da RTP, nomeia para a gestão deste um militante do partido do governo ligado, no passado, à gestão de comunicação política?

Este projeto estratégico não deve ser aprovado por objetiva falta de qualidade técnica.

Os Sindicatos Representativos dos Trabalhadores da RTP.