



Discurso do Presidente da USI no Congresso de 28.10.2016

Paulo Gonçalves Marcos

PARTE I – Abertura do Congresso

Desde Janeiro de 2016 a USI – União dos Sindicatos Independentes, sob uma **nova liderança**

1

- Dinâmica renovada.
- Uma profissionalização das funções institucionais e de suporte (secretaria geral, apoio jurídico, assessoria de Comunicação Social)
- Abertura da delegação na cidade do Porto.
- Presença na região autónoma da Madeira, enquanto membro do Conselho Económico e Social e do Conselho Permanente da Concertação Social.
- Abertura de telejornal regional Madeira, presença telejornal Açores, presença no Porto Canal e em vários meios de comunicação social escrita em Portugal Continental e Ilhas.
- Nova imagem corporativa, com identificação nas instalações em Lisboa, Porto e brevemente Funchal, Ponta Delgada e Coimbra.
- Vários sindicatos como observadores, ante-câmara para uma filiação.
- Novos estatutos, onde se denota a ambição por regras de funcionamento democráticas e por preparar a organização para o crescimento.



- Reativação do braço de formação profissional, com uma escola de quadros e uma academia formativa.
- Prestação de serviços aos sindicatos filiados e seus associados: clube de afetos.

A **USI – União dos Sindicatos Independentes** afirmou-se como a **terceira maior Confederação sindical em Portugal**, logo depois das centrais partidárias.

A USI é a **única central sindical que está em crescimento** e ambiciona manter este crescimento e assumir-se como uma das duas maiores. Uma ambição que persegue desde a sua fundação há 16 anos e que agora estamos confiantes que vamos concretizar.

A USI ao organizar o seu **Congresso, esta sexta-feira**, subordinado ao tema “Conciliar Trabalho e Família”, sabe que é um tema tanto mais crítico quanto Portugal tem das mais altas taxas de participação feminina no mundo laboral e das mais baixas taxas de natalidade e de cobertura de instituições educativas para crianças.

A **USI, ao ser a Confederação Sindical expoente do universo dos sindicatos independentes**, que representam, em Portugal e na Europa, mais de 70% de todos os sindicatos, pode permitir-se investir em colocar os temas modernos no cerne da discussão política e mediática.



A USI prossegue uma linha de sindicalismo que não nasceu de objetivos partidários. Uma filosofia e uma inspiração nórdica, onde a norma são os sindicatos independentes.

Durante o **Congresso** vamos ter **novidades absolutas**:

- um **estudo de opinião**, realizado junto de milhares de trabalhadores portugueses, provavelmente **o maior e o mais inovador do género laboral alguma feito em Portugal**;

- apresentaremos um **conjunto de ideias e recomendações** que procurando facilitar a conciliação “Trabalho e Família” têm como característica:

- ***impactos mínimos ou nulos sobre a despesa pública;***

- ***implementáveis, TODOS, durante o ano de 2017;***

- ***sido objeto de discussão e preferência de milhares de trabalhadores;***

- ***com resultados verificáveis em vários países do centro e norte da Europa.***

Ainda, em **estreia em Portugal**, teremos a intervenção de **duas organizações internacionais**, onde a USI (ou o SNQTB) se encontram federados, e com um destacado papel interventivo a nível dos organismos europeus, a saber:



- **CESI – Confederação Europeia de Sindicatos Independentes (sede em Bruxelas), parceiro sectorial europeu, com mais de cinco milhões de membros**, pela pessoa do seu presidente, Dr. Romain Wolff

- **CEC – Confederação Europeia dos Quadros (sede em Paris), um dos seis parceiros sociais europeus** e um dos três parceiros laborais, com mais de um **milhão de membros**, oriundos de Federações Europeias ou de Sindicatos de Quadros, pela pessoa do Dr. Jean Steeger, seu diretor.

O Congresso irá contar com oradores de grande nomeada técnica e política (com representantes do CDS, PSD e Governo).

PARTE II – Síntese das Propostas

Um novo modelo: a co-gestão

Finalmente, a **USI**, consciente da necessidade que empresas sejam bem geridas vai agora apresentar-vos uma proposta para um novo modelo de governação das grandes empresas em Portugal, na linha das melhores práticas europeias, introduzindo mecanismos que possibilitem uma **Gestão Empresarial e Institucional com Sentido Ético**.



Um país imaginário? Imaginem, por momentos, um país que é dos mais ricos do mundo. Que é a maior potência exportadora do mundo. Onde as empresas, por quotas ou anónimas, cotadas em bolsa ou não, têm representantes dos Sindicatos nos órgãos de supervisão/administração. Como membros não executivos da administração.

5

Esta pertença a um órgão de supervisão, podendo ter várias denominações (Conselho de Administração; Conselho Geral, Comissão de Auditoria,...) mas está, por norma, envolvido na nomeação da Comissão Executiva, monitoriza as operações da empresa e as atividades da Comissão Executiva e do cumprimento das regras por parte daquela. Amiúde, participa em comissões especializadas que definem a remuneração dos elementos da Comissão Executiva.

Agora, desafio os senhores congressistas aqui presentes, a imaginarem este mecanismo em ação na **Caixa Geral de Depósitos**. Maior responsabilidade, maior grau de exigência, maior transparência, teria sido o resultado da co-gestão nos moldes desse tal país imaginário.

Mas co-gestão porquê?



Porque existe o fito de **recompensar quer o investimento em capital humano** das organizações e empresas, por um lado, quer a **lealdade dos trabalhadores, concedendo-lhes direitos de participação**. Simples...

6

Com as grandes decisões a serem tomadas em **conselho geral/supervisão**, o poder último passa a residir neste órgão....(ver Fitzroy e Kraft, 2004).

Implicações e benefícios da co-gestão

Como os estudiosos de teoria de organizações e empresas demonstraram à sociedade, as **funções de utilidade dos gestores** incorporam coisas como remuneração, poder, prestígio social. É função do dirigente maximizar a sua utilidade. Dirimindo-a com ou contra os acionistas. Onde entra a co-gestão?

A co-gestão introduz um terceiro grupo de interessados, para além dos acionistas e dos gestores. Os trabalhadores, através da sua participação nos órgãos de supervisão.

Vários estudos, que seria fastidioso estar a citar, permitem inferir que as **funções de utilidade dos trabalhadores podem ser muito similares às dos acionistas**, ou seja, centram a ênfase na sobrevivência e prosperidade a LONGO PRAZO das empresas!



Trabalhadores e acionistas podem prevenir a gestão executiva de efetuar investimentos em projetos de elevado risco, suscetíveis de maximizarem lucros de curto prazo. Diversificações não relacionadas (produtos ou mercados), fusões e aquisições, são alguns dos exemplos mais evidentes.

Convido os delegados e observadores deste CONGRESSO USI a pensarem apenas nos **múltiplos casos de fraude no setor financeiro**, ou na venda de derivativos, concessão de crédito imprudente, etc. Alguém pode pensar que tais acontecimentos teriam acontecido com verdadeiros órgãos de supervisão, independentes, visando a preservação de valor e a sustentabilidade das empresas no longo prazo?

Para além deste papel de supervisores, os sindicatos podem ajudar as instituições e as empresas ao permitirem um maior fluxo de informação entre as equipas executivas, dirigentes, e os trabalhadores. Os trabalhadores são especialmente competentes no conhecimento dos aspetos operacionais, e como tal podem trazer informação não intermediada, ajudando a que melhores decisões sejam tomadas.

Concluo, dizendo que TODOS os estudos empíricos efetuados demonstram que a co-gestão, nos moldes acima referenciados, tornam as instituições e as empresas mais eficientes e valiosas (capitalização bolsista). E que os ganhos são especialmente relevantes em setores como serviços financeiros, transportes, educação, medicamentos, sistemas de informação...



E claro, a resolução do enigma inicial...o tal país não é imaginário....chama-se ALEMANHA.

8

PARTE III

Como resultado do inquérito a milhares de trabalhadores...

- Flexibilizar os horários de trabalho, privilegiando horários em part-time para pais com filhos pequenos ou avós cuidadores.
- Definir escalões de IRS em função do rendimento per capita, a nível da família.
- Flexibilizar horários de creches e ensino pré-escolar.
- Permitir concentrar a semana de trabalho, mantendo o número de horas, em menos dias.

