



**SITUAÇÃO LABORAL PREOCUPANTE NO PAÍS: LÍDER DO STIF ALERTA PARA INSEGURANÇA COM CORTES DE DIREITOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS A TRABALHADORES**

PAG  
**03**

**ANÍBAL BORGES** - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Financeiras de Cabo Verde (STIF)



**QUEIXA SOBRE NOVO SISTEMA DE REFORMA NO BCA: TRIBUNAL POR DECIDIR DEPOIS DO STIF TER GANHO NA PRIMEIRA INSTÂNCIA**

PAG  
**08**



PAG  
**09**

**SEDE NACIONAL DO STIF: UM MARCO HISTÓRICO PARA CABO VERDE**

**EDITORIAL**

**«A VOZ DO STIF» como novo canal de comunicação**

A informação no mundo de hoje assume um papel de capital importância na sociedade em geral e nas organizações sociais em particular. Com efeito, a informação assume um valor crescente, podendo ser considerado um factor de sucesso e quiçá de importância igual ou mesmo superior ao capital investido para o funcionamento da organização, na medida em que ela é fundamental para a descoberta e inovação do produto e para a satisfação das necessidades dos seus utentes.

Estudo feito e a experiência do sindicalismo cabo-verdiano, têm demonstrado que a informação é um dos maiores défices que os Sindicatos têm e o STIF, consciente desta dificuldade, tem recorrido a várias formas de veiculação de informações, designadamente Jornais, revistas, desdobráveis em papeis e até o siteweb, facebook, mas todos revelaram que não são suficientes para suprir essa lacuna existente e real de falta de informação para os sócios.

Assim, na busca constante do melhor canal de informação e sem descurar da necessidade de intensificação de reuniões nos locais de trabalho, recorre a este novo canal de uma revista electrónica «A VOZ DO STIF», de saída trimestral, com vista a reforçar a informação e estabelecer uma via de comunicação mais constante com os associados. Vai ter sobretudo como foco a situação político-laboral em Cabo Verde, a luta sindical para a resolução das reivindicações dos trabalhadores das instituições financeiras no país e acções de destaque do STIF em prol dos seus associados. Nesta perspectiva, é desafiado aos associados do STIF e não só, a participarem com artigos de opinião sobre temas técnicos ou de carácter sócio laboral e sindical, garantindo a saída regular da VOZ DO STIF. Esperamos contar com a colaboração de todos.

**PONTO DE VISTA: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Fala-se muito em assédio sexual, como crime e muitas leis são produzidas neste sentido, existe uma outra prática perversa, corrente nas sociedades, que atinge muitas pessoas particularmente no seu local de trabalho, mas que, contudo, é pouco falada e quando se fala, é feita com muito receio, porque muito pouca gente sente a coragem de denunciá-la: trata-se do assédio moral.

PAG  
**11**

**1º DE MAIO: MOMENTO DE REFLEXÃO E LUTA**

Comemora-se mais um aniversário do Dia Internacional dos Trabalhadores, antes de mais, a todos os trabalhadores de Cabo Verde e em particular a todos os sócios do STIF, um bom 1º de Maio, cheio de saúde individual e familiar.

PAG  
**02**

## Mensagen

1º de Maio:  
Momento de Reflexão e Luta

Comemora-se mais um aniversário do Dia Internacional dos Trabalhadores, antes de mais, a todos os trabalhadores de Cabo Verde e em particular a todos os sócios do STIF, um bom 1º de Maio, cheio de saúde individual e familiar.

Nunca é demais repetir que o 1º de Maio é um dia de luta e de reflexão do que foi o ano transacto, as conquistas alcançadas, quer sejam em matéria da melhoria das condições de Saúde, Segurança e Higiene no trabalho, quer seja da melhoria do nível salarial e consequentemente de vida.

O Dia Internacional dos Trabalhadores, surge na sequência dos acontecimentos de uma manifestação de trabalhadores, realizada no dia 1º de Maio de 1886 em Chicago, nos Estados Unidos da América: milhares de operários fizeram neste dia uma greve exigindo melhores condições de trabalho; queriam a redução da jornada de trabalho de 13 para 8 horas diárias, além da garantia de direitos elementares. Na época, o capitalismo industrial, de forma bem mais grotesca do que hoje em dia, ceifava a vida dos assalariados, sujeitando-os a uma verdadeira escravidão.

Uma reacção violenta e desumana por parte da polícia, que estava a serviço das elites da indústria norte-americana sobre os trabalhadores, levou a prisões, ferimentos e morte de alguns, tornando-se mártires das causas trabalhistas. Este dia deve ser lembrado, com profundo respeito por aqueles que protestaram contra as injustiças sociais, contra o desrespeito pelos direitos do trabalhador, contra a violência moral que o sistema capitalista impõe aos assalariados, ao considerá-los como meras peças da imensa máquina que constrói a riqueza do patronato.

Os trabalhadores cabo-verdianos comemoram este dia com festas,

passeios, convívios e nem se lembram de fazer uma breve reflexão sobre as injustiças, os maus tratos e pressões a que continuam sujeitos, mormente para reflectirem sobre o que fazer para defenderem os seus direitos.

Neste 1º de Maio, os trabalhadores do mundo inteiro, continuam a ser confrontados com a crise económica e financeira, cujas consequências ainda se faz sentir e que todos nós sabemos. Muitos trabalhadores a nível mundial continuam ainda no desemprego a engrossar a bolsa da pobreza, apesar de alguns países começarem a dar alguns sinais de retoma do crescimento da economia, mas sem efeitos na melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Em Cabo Verde, comemora-se o 1º de Maio, a agravar a situação, sob o espectro da alteração do Código Laboral, reforma do Previdência Social, a privatização de importantes empresas, com despedimentos de centenas de trabalhadores, congelamento salarial e consequente degradação contínua do poder de compra.

O STIF ciente da situação que se vive, continua empenhado e firme na luta pela salvaguarda das conquistas e resgate de alguns direitos alienados pelas Centrais Sindicais, visando humanizar as relações de trabalho e acabar com a discriminação sindical e dos trabalhadores.

No decurso deste mês de Maio, desencadeará as negociações salariais no sector financeiro pelo que pede as administrações de todas empresas do sector, que disponibilizem para a sua iniciação, pelo que conta com o apoio de todos os trabalhadores nessa luta.

Para assinalar o 1º de Maio, o STIF, realiza algumas actividades, designadamente, a) um torneio de Futebol de Salão inter-empresas, que decorreu de 23 a 27 Abril; b) Tem uma feira de saúde no dia 5 de Maio, para além de actividades diversas a nível nacional, nos respectivos locais de trabalho, pelo que apela e espera a participação de todos.

A todos os trabalhadores cabo-verdianos e associados do STIF em particular, votos de um dia feliz e que, sirva para o reforço da consciência que os valores que estiverem na origem da comemoração deste dia continuam válidos e que os direitos dos trabalhadores continuam em causa, que estão sob ameaça e que assumam as suas responsabilidades na defesa dos seus direitos.

Viva 1º de Maio!

Viva os Trabalhadores das Instituições Financeiras!

Viva os Trabalhadores de Cabo Verde!

**ANÍBAL DOS REIS BORGES** - Presidente do STIF

## Dedicatória: Março das Mulheres

*Dia a dia, as mulheres trabalhadoras do mundo inteiro continuam a provar que são cada vez mais indispensáveis na sociedade.*

*Mulheres, que conquistam mais e melhores lugares na condução dos destinos dos países.*

*Mulheres determinadas e valentes.*

*Mães, cada vez mais conscientes dos seus direitos.*

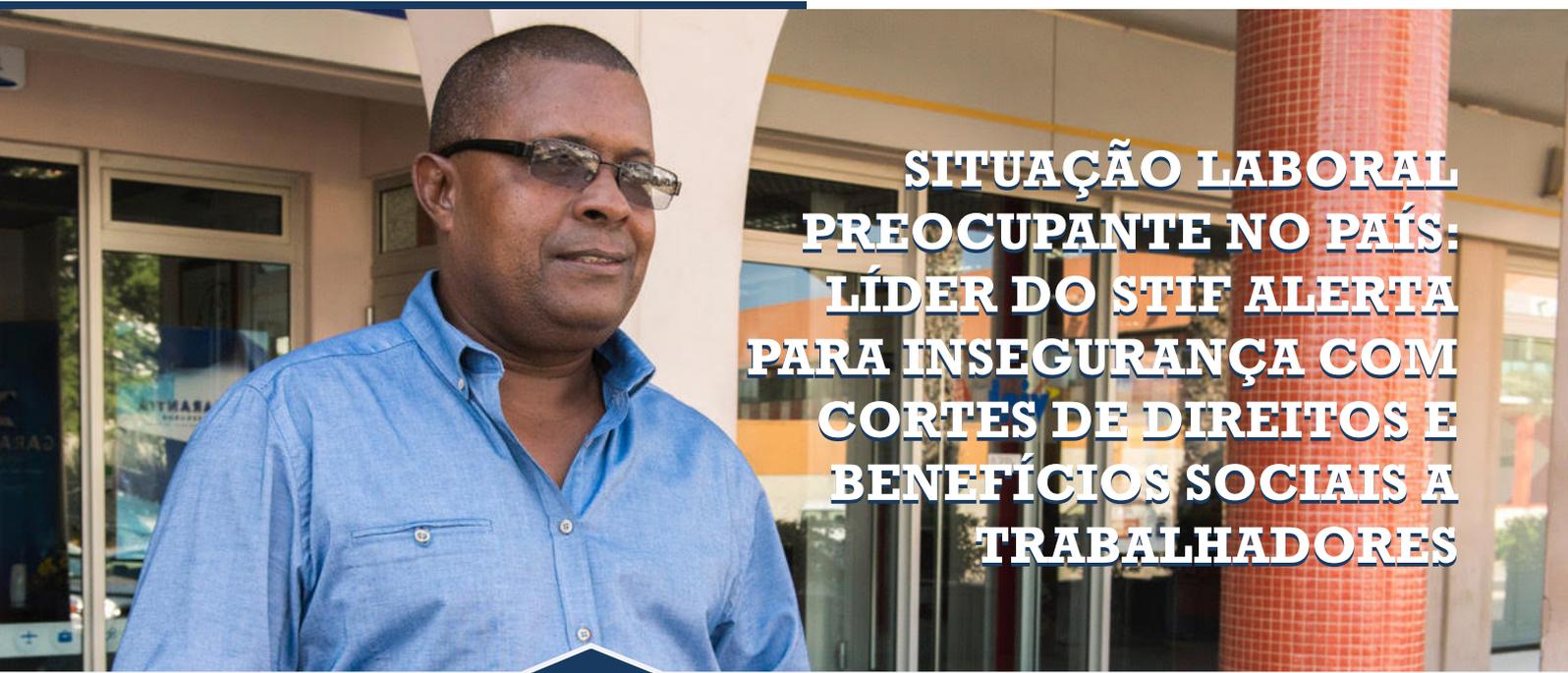
*Mães que não cansam de procurar uma sociedade cada vez mais justa para os seus filhos.*

*Mulheres que já não choram e cantam um futuro melhor.*

*Mulheres que inspiram.*

*Mulheres como tu!*

*Anibal Borges*



## SITUAÇÃO LABORAL PREOCUPANTE NO PAÍS: LÍDER DO STIF ALERTA PARA INSEGURANÇA COM CORTES DE DIREITOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS A TRABALHADORES

### O PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DE CABO VERDE (STIF)

Denuncia que, com a assinatura do chamado Acordo de Concertação Estratégico de 11 de Julho de 2017 para a actual Legislatura, as Centrais Sindicais deram carta-branca ao Governo para avançar com as privatizações, extinções de algumas e importantes empresas do país, fazer a alteração do Código Laboral e reforma da Segurança Social, todas com mais sacrifícios para os trabalhadores. Aníbal Borges alerta que estas medidas, a serem concretizadas, agravarão ainda mais a situação sócio-laboral difícil reinante em Cabo Verde, caracterizada por «uma tendência para cortes de alguns direitos e benefícios sociais dos trabalhadores e algum sufoco dos trabalhadores». Para fazer face ao quadro descrito, o sindicalista defende que os trabalhadores e os respectivos sindicatos dos vários sectores de actividade deverão articular as suas posições e fazer uma frente comum de luta, «já que as Centrais Sindicais estão comprometidas com o Governo». O líder do STIF conclui que o ambiente laboral nas instituições financeiras e seguradoras é o mesmo que se vive em todo o país: muito preocupante, de muita insegurança e medo no seio dos trabalhadores, com o congelamento salarial e uma onda de despedimentos sem justa causa em todas as ilhas. Para mais detalhes sobre este e outros aspectos da vida laboral nacional, leia a entrevista, a seguir, que o mesmo concedeu à Revista Voz do STIF (VSTIF).

#### Voz do STIF Pode caracterizar o ambiente laboral que se vive neste momento em Cabo Verde?

**ANÍBAL BORGES** - O ambiente laboral que se vive no país neste momento é preocupante, na medida em que se vive um ambiente de muita insegurança e de medo no seio dos trabalhadores, de congelamento salarial, de onda de despedimentos sem justa causa, em vários sectores de actividade, devido às últimas alterações do Código Laboral que entraram em vigor em Outubro de 2016.

Há sectores de actividades, como por exemplo, o sector

hoteleiro, em que os trabalhadores vivem com uma ansiedade tremenda. Tiram um dia de trabalho e não sabem se no dia seguinte poderão tirar mais um, porque a todo o momento podem ser mandados para a casa, pelo simples facto da chefia não gostar da sua cara.

Com a assinatura do chamado Acordo de Concertação Estratégico de 11 de Julho de 2017 para a Legislatura, as Centrais Sindicais deram carta-branca ao Governo para avançar com as privatizações, extinções de algumas e importantes empresas do país, fazer a alteração do Código Laboral, fazer a reforma da Segurança Social, todos com mais sacrifícios para os trabalhadores. Estas medidas a serem

## Entrevista

concretizadas, agravarão ainda mais a situação sócio laboral, pelo que os trabalhadores e os respectivos sindicatos dos vários sectores deverão articular as suas posições e fazer uma frente comum de luta, já que as Centrais Sindicais estão comprometidas com o Governo.

### E a nível das instituições financeiras do país?

A nível das instituições financeiras, o ambiente laboral não tem muita diferença. No ano passado tivemos o encerramento de um banco que levou 60 (sessenta) trabalhadores para o desemprego. Temos verificado uma tendência para cortes de alguns direitos e benefícios sociais dos trabalhadores e para algum sufoco dos trabalhadores. Temos bancos que há vários anos que não fazem o ajustamento salarial dos seus colaboradores como é o caso do BCV- Banco de Cabo Verde. Mesmo nalguns bancos comerciais, o ajustamento salarial tem sido muito aquém do esperado pelos trabalhadores. Há um ambiente de medo e de insegurança por parte dos trabalhadores em relação ao seu emprego. Perante este ambiente as Administrações de alguns Bancos, em vez da negociação preferem fazer fuga em frente, deliberam e aplicam as suas decisões como bem entenderem, colocando o Sindicato e os trabalhadores perante facto consumado.

Para além destes problemas, temos alguns conflitos laborais, devido a discriminação dos trabalhadores por parte das Administrações de algumas instituições, tendo alguns dossiers em evolução como é o caso do BI – Banco Interatlântico relacionados com promoções, progressões, sistema de avaliação e relacionamento com as chefias, o caso do BCN que para além da necessidade de revisão dos instrumentos de gestão do pessoal (sistema de avaliação, PCCS, regulamento do crédito aos trabalhadores, etc), um grupo de trabalhadores que laboram nas agências,

Não é por caso que verificamos um silêncio por parte das Centrais e quando aparecem, é mais para “show off”, para distrair a sociedade e particularmente os que não conhecem o conteúdo do referido Acordo.

sujeitos ao trabalho aos Sábados, reclamam um sistema de piquete e o cumprimento do horário estabelecido, na medida em que trabalham para além do horário de 2ª a 6ª feira e ainda aos Sábados e não recebem horas extras. Há também o caso da ARE em que um grupo de trabalhadores reclama progressões que á luz dos regulamentos internos tem direito e está muito claro, mas que a Administração, julga-se o mais conhecedor da Lei e insiste em não regularizar a situação, apesar de ter uma recomendação da IGT – Inspeção Geral do Trabalho, para a regularização da situação. Neste caso da ARE, este processo poderá chegar ao Tribunal se a Administração não arrear o caminho.

Há Bancos que segundo informações dos seus colaboradores, fazem ajustamentos salariais, promoções e progressões, trabalhador a trabalhador, em função do que pensam deste ou daquele trabalhador, sem qualquer fundamento no regulamento e que estamos averiguar.

Temos reclamações de trabalhadores que sentem que estão sendo vítimas de assédio moral no seu local Trabalho, o que é grave e que estamos a acompanhar com muita atenção, recolhendo todos os elementos para podermos actuar. Temos problemas de reclassificações, de enquadramentos na própria grelha salarial, aliás há trabalhadores que recebem um salário que não tem correspondência na grelha salarial da empresa, progressões e promoções pendentes, em quase todas as instituições do sector financeiro.

## AJUSTE SALARIAL E CASO BCA

**Em termos de reivindicação, consta que os trabalhadores esperam um reajuste salarial neste ano. O que diz sobre isso?**

Sim. Como disse atrás, temos instituições financeiras, que há vários anos que não fazem qualquer ajustamento salarial e há outros que tem feito, mas em percentagem muita baixa, pelo que o STIF e os trabalhadores esperam que para o ano de 2018, as Administrações se disponibilizem para negociar e fazer um ajustamento justo para 2018.

Temos o caso do INPS, que não tem feito o ajustamento salarial dos seus colaboradores há vários anos e as sucessivas administrações desculpam com o argumento de que a Tutela não tem autorizado, exactamente porque há congelamento salarial na Administração Pública. O último ajustamento salarial no INPS foi feito em 2014, depois de muita insistência dos Sindicatos e de vários anos congelados e até este momento mais nada foi feito.

O STIF aguarda o fecho das contas por parte destas instituições para apresentar propostas de ajustamento salarial para 2018, porque os trabalhadores reclamam e o seu poder de compra vem se degradando continuamente.

**Em que pé se encontra o dossiê relativo à reforma do Fundo de Pensões para os trabalhadores do BCA, cujo processo judicial foi ganho pelo STIF na primeira instância?**

Este dossiê é o reflexo daquilo que dissemos atrás, de instituições cujas Administrações que, em vez do diálogo e da negociação, preferem fazer fuga em frente, tomam as decisões que lhes convém e coloca os Trabalhadores e o Sindicato perante facto consumado.

Os estatutos dos trabalhadores do BCA nos seus artº 86º e 87º previam que os seus colaboradores afectos ao Fundo privativo, podem ir para reforma com 58 anos de idade ou 35 de serviço e com o último salário e estes direitos foram constituídos antes da própria cisão do BCV e continuou depois da privatização do BCA. Em 2014, a Administração do BCA decidiu unilateralmente, alterar para 62 anos de idade ou 39 de serviço e ainda alterar o salário pensionável que passa a ser o salário base acrescido das diuturnidades e mais, fixar o valor máximo da pensão de reforma para a ser 90% da média do salário pensionável dos últimos 5 anos. O STIF em representação dos trabalhadores

foi forçado a meter uma acção no Tribunal de Trabalho, onde esteve três anos e ganhou. O BCA Interpôs um recuso junto do Tribunal da Relação de Sotavento e há quatro meses que está à espera do seu desfecho (Ver esta Revista).

## OUTRAS REIVINDICAÇÕES E PRIORIDADES

**Pode precisar as outras reivindicações do colectivo do sector financeiro cabo-verdiano?**

São várias, com destaque para as seguintes:

- a. Melhoria das condições de trabalho e do relacionamento entre as administrações e os trabalhadores, isto é, mais respeito e diálogo;
- b. Promoções e progressões dos colaboradores em que na maioria das instituições estão congeladas e quando feitas, os colaboradores não as percebem;
- c. Revisão dos sistemas de avaliação de desempenho;
- d. Revisão dos regulamentos de créditos aos trabalhadores;
- e. Redução das taxas de juro aos créditos para os colaboradores dos Bancos. Convém aqui dizer que há bancos que praticam neste momento taxas de juro para particulares inferiores aos destinados aos seus próprios colaboradores;



**Para o ano de 2018, quais são os principais desafios e prioridades do STIF?**

- a) Negociação salarial,

## Entrevista

- b) Negociação colectiva,
- c) Introdução de uma Convenção Colectiva de trabalho no sector bancário e segurador,
- d) Estabelecimentos de acordos com clínicas privadas nacionais, para prestação de cuidados de saúde aos associados do STIF e seus familiares a preços reduzidos,
- e) Implementação de um Fundo de apoio na Greve e na Doença, para os associados.

### **BALANÇO E ELEIÇÕES INTERNAS**

#### **Antes do fim do ano está prevista alguma reunião dos órgãos nacionais do sindicato?**

**Sim. Estão previstas reuniões dos seguintes órgãos dirigentes:**

- a) Reuniões da Direcção Central (pelo menos mais quatro), para apreciação do relatório e contas, balanço das actividades e tomar as medidas inerentes à sua função,
- b) Reuniões do Conselho Geral (duas), para apreciação e aprovação das contas de 2017, apreciação de eventuais propostas de alteração dos estatutos a serem submetidas à Assembleia Geral para aprovação e exercer as demais competências nos termos dos estatutos,
- c) Eventualmente, uma Assembleia Geral, fundamentalmente para revisão dos estatutos.

#### **Quando está prevista a Assembleia Electiva do STIF?**

Está prevista para o ano de 2019, na medida em que o mandato dos actuais órgãos termina nesse ano.

#### **Que balanço faz da actividade do STIF durante o ano findo?**

O Balanço das actividades, ficou marcado pela conjuntura de crise económica e financeira que ainda fustiga o país e o sector financeiro.

Em termos laborais, devido ao encerramento do Novo Banco, negociação, despedimento e indemnizações dos seus colaboradores, fez com que muitas actividades previstas tenham ficado por concretizar. A actividade sindical é assim e está confrontada com contingências diversas e o encerramento do Novo Banco foi um exemplo.

Apesar do congelamento salarial no país, conseguimos ajustamentos salariais, nas duas Companhias de Seguros e nalguns bancos, embora modestos.

A nível organizacional, realizámos todas as reuniões estatutárias da Direcção Central e do Conselho Geral, tendo tomado importantes decisões sobretudo para garantir a unidade e estabilidade internas e que contribuíram para a consolidação do Sindicato.

Realizámos ainda várias assembleias nos diversos locais de trabalho nas ilhas de Santiago, S. Vicente e no Sal, para além de visitas e contactos individualizados em S. Nicolau e Boavista. Tudo para prestar informações das actividades realizadas e proceder ao levantamento das preocupações dos trabalhadores para o devido tratamento pelos órgãos competentes do sindicato.

Destacamos, a aquisição e inauguração de uma Sede Regional na cidade do Mindelo, que alberga os serviços, o que contribui para o reforço da capacidade patrimonial do STIF, tendo neste momento duas Sedes, uma nacional e outra regional.

Concluindo, diremos que o balanço é positivo, apesar de algumas perturbações vivenciadas ao longo desse ano.

#### **A aquisição da sede da Praia foi uma das acções marcantes. Quais foram os investimentos neles realizados?**

A construção da Sede Nacional do STIF na cidade da Praia, constitui um marco histórico na vida deste Sindicato, do sindicalismo cabo-verdiano, do sindicalismo em África e quiçá do mundo. Tem três pisos com vários espaços de trabalho e cinco quartos devidamente equipados para acolher associados e familiares em viagens de serviço e representa um investimento na ordem dos 60 mil contos (Ver esta revista).

### **ESTRUTURAS E CUIDADOS DE SAÚDE AOS ASSOCIADOS**

#### **Voltando à organização, como tem estado a funcionar as estruturas centrais e regionais do STIF?**

O STIF tem uma Direcção Central ou seja uma direcção nacional que coordena toda a actividade do Sindicato e tem mais duas Direcções Regionais, sendo a DRS – Direcção Regional Sul sedeada na Cidade da Praia e outra DRN – Direcção Regional Norte sedeada em S. Vicente . A DRS abrange as ilhas de Sotavento e DRN as ilhas do Barlavento.

Ambas as Direcções, constituem o suporte da Direcção Nacional na coordenação da actividade sindical e laboral e têm funcionado bem, apesar de algumas limitações e cumprem normalmente as suas atribuições.

## Como está a ser a prestação dos cuidados de saúde aos associados do STIF?

Neste ponto gostaríamos de falar do protocolo de prestação de cuidados de saúde aos associados do STIF assinado com a Gerência dos SAMS no quadro da cooperação com os Sindicatos dos Bancários de Portugal.

O STIF dispõe de um acordo de prestação de cuidados de saúde para os seus associados que se deslocam a Portugal, em missão de serviço, formação profissional ou sindical e em férias.

O acordo tem uma vantagem grande, na medida em que, qualquer associado ou seu familiar tem acesso rápido aos mais diversos cuidados especializados, de alto nível e a um preço especial.

## Mas consta que há uma subida nos custos dos serviços?

Acontece, porém, que a partir de Novembro de 2017, devido a subida de preços de alguns equipamentos aliada à demanda exagerada dos associados dos Sindicatos com os quais os SAMS têm o mesmo acordo, a Gerência desta instituição foi obrigada a fixar novos preços dos seus serviços, aumentando a comparticipação dos beneficiários, não só para fazer face às despesas efectivas, mas também para travar um pouco algum uso exagerado e até “abusivo” de alguns beneficiários do protocolo existente. A título de exemplo, há situações em que um associado de uma só vez, pede credenciais para si, cônjuge, filhos e até para os pais, levando 5 ou 7 credenciais, o que deixa transparecer algum oportunismo ao apresentarem todos de uma só vez nos SAMS e pedirem que lhes sejam prestados todos os cuidados de saúde.

## FRASES DE DESTAQUE:

O ambiente laboral que se vive no país neste momento é preocupante, na medida em que se vive um ambiente de muita insegurança e de medo no seio dos trabalhadores, de congelamento salarial, de onda despedimentos sem justa causa, em vários sectores de actividade, devido às últimas alterações do Código Laboral que entraram em vigor em Outubro de 2016.

Com a assinatura do chamado Acordo de Concertação Estratégico de 11 de Julho de 2017 para a Legislatura, as Centrais Sindicais deram carta-branca ao Governo para avançar com as privatizações, extinções de algumas e importantes empresas do país, fazer a alteração do Código Laboral, fazer a reforma da Segurança Social, todos com mais sacrifícios para os trabalhadores

A construção da Sede Nacional do STIF na cidade da Praia, constitui um marco histórico na vida deste Sindicato, do sindicalismo cabo-verdiano, do sindicalismo em África e quicá do mundo.

Em 2014, a Administração do BCA decidiu unilateralmente, alterar para 62 anos de idade ou 39 de serviço e ainda alterar o salário pensionável que passa a ser o salário base acrescido das diuturnidades e mais, fixar o valor máximo da pensão de reforma para a ser 90% da média do salário pensionável dos últimos 5 anos

A Direcção do STIF recomendou a contratação de clínicas privadas nacionais para prestar mais cuidados de saúde e estamos a negociar com as clínicas, neste sentido, pelo que pedimos a compreensão de todos os associados

## Foi por isso que se aumentou a tabela das consultas médicas?

É verdade que uma consulta que era de entre 9 e 10 euros, passou para cerca de 30 euros. Mas estamos a falar de consultas de entre 80 e 90 euros e continuam ainda a ter grande vantagem de, em uma ou duas semanas, qualquer beneficiário poder fazer quase todos os tratamentos que precisar. Isto para além de ser tratado com equipamentos modernos, o que é impensável nos hospitais públicos.

Alguns associados têm questionado este aumento de preços e até afirmado que alteramos o protocolo que existia, mas não corresponde a verdade. É que este aumento de preços nada tem a ver com isso e trata-se de uma medida administrativa dos SAMS, aplicável a todos os associados dos Sindicatos de todos os países com os quais tem cooperação com os SAMS.

Ainda assim, quisemos estabelecer um acordo em que o STIF passaria a pagar uma avença mensal ou trimestral, semestral ou anual, a Gerência dos SAMS não aceitou e sugeriu então ao STIF, o reembolso aos sócios de parte das despesas, mediante apresentação dos recibos, mas esta via, a Direcção do STIF considerou-a perigosa, geradora de conflitos e por outro lado exige um serviço preparado para assegurar e cuidar disso, o que não compadece com o objectivo e a função do Sindicato.

## Mas o STIF já tem uma solução para minimizar o problema?

Sim. A Direcção do STIF recomendou a contratação de clínicas privadas nacionais para prestar mais cuidados de saúde e estamos a negociar com as clínicas, neste sentido, pelo que pedimos a compreensão de todos os associados. Continuaremos a insistir com a gerência dos SAMS, com vista a melhorar as condições de acesso aos cuidados que vêm sendo prestados, inclusive o estabelecimento de acordo de pagamento de uma comparticipação pelo STIF, com vista a reduzir a comparticipação dos associados e seus beneficiários, mas isto dependerá da abertura da gerência dos SAMS.

## Atualidade

## QUEIXA SOBRE NOVO SISTEMA DE REFORMA NO BCA: TRS POR DECIDIR DEPOIS DO STIF TER GANHO NA PRIMEIRA INSTÂNCIA

O SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS CONTINUA À ESPERA QUE O TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE SOTAVENTO (TRS) MANDE ACELERAR O JULGAMENTO DO PROCESSO QUE MOVEU E GANHOU NA PRIMEIRA INSTÂNCIA (TRIBUNAL DE TRABALHO DA PRAIA), CONTRA O BANCO COMERCIAL DE ATLÂNTICO (BCA). EM CAUSA ESTÁ UMA QUEIXA DOS TRABALHADORES RELATIVA À DECISÃO DO CONSELHO DA ADMINISTRAÇÃO, QUE MANDOU ALTERAR UNILATERALMENTE OS ESTATUTOS DA SOCIEDADE - FUNDO PRIVATIVO DE PENSÕES – AUMENTANDO O TEMPO DE REFORMA DE 58 ANOS OU 35 ANOS DE SERVIÇOS PARA 62 ANOS OU 39 ANOS DE TRABALHO PRESTADO, DIMINUINDO O VALOR DA PENSÃO ANTES FIXADO NO ÚLTIMO SALÁRIO PARA 90% DO ORDENADO ACTUAL.

Conforme o presidente do STIF, os trabalhadores estão revoltados com esta decisão tomada pelo Conselho da Administração de mudar, sem ouvir ninguém, o sistema de reforma que antes existia na empresa. «Este dossier é o reflexo de instituições, cujas Administrações, em vez do diálogo e da negociação com o colectivo, preferem fazer fuga em frente. Tomam as decisões que lhes convém e coloca os Trabalhadores e o Sindicato perante facto consumado».

Aníbal Borges faz questão de salientar a medida em apreço belisca os direitos adquiridos pelos bancários ao longo a sua carreira. «Os estatutos dos trabalhadores do BCA nos seus artigos 86º e 87º previam que os seus colaboradores afectos ao Fundo Privativo, podem ir para a reforma com 58 anos de idade ou 35 de serviço e com o último salário. Estes direitos foram constituídos antes da própria cisão do Banco de Cabo Verde - BCV e continuou depois da privatização do BCA. Mas em 2014, a Administração do BCA decidiu unilateralmente alterar o tempo de reforma para 62 anos de idade ou 39 de serviço e ainda alterar o salário pensionável - que passa a ser calculado mediante o salário base acrescido das diuturnidades e mais - fixar o valor máximo da pensão de reforma para a ser 90% da média do salário pensionável dos últimos 5 anos”, referiu.

Perante esta situação e a intransigência da Administração em rever a sua posição, o STIF intentou uma acção sumária no Tribunal de Trabalho da Comarca da Praia, onde aguardou três anos até ao anúncio da notificação da sentença que o sindicato ganhou. «Mas a Administração do BCA, que sabe que a Justiça em Cabo Verde é, infelizmente, muito demasiadamente morosa, recorreu para o Tribunal de Relação de Sotavento para protelar

o processo e obrigar os trabalhadores a mais sacrifícios. Aguardamos agora o seu desfecho», advertiu Aníbal Borges.

O sindicalista releva, por outro lado, que alguns trabalhadores aguardam, com muita ansiedade, pela decisão do Tribunal de Relação para requererem a sua reforma, porquanto muitos deles já realizaram descontos superiores aos que deviam e não querem vir receber uma pensão muito inferior à que tinham calculado com base nos estatutos anteriores. «Perante esta situação, muitos começam a sofrer problemas de saúde e já não aguentam esperar por mais tempo no trabalho. Por isso, alguns já solicitaram a sua reforma, mesmo recebendo menos dinheiro, aguardando que a sentença final venha a corrigir e fixar o montante definitivo».

Diante de tudo isto, o presidente do STIF afirma esperar que o processo avance o mais rápido possível, isto por considerar que já se passaram quatro meses em que o BCA interpôs um recurso contra a sentença da primeira instância, diga-se de passagem, fora do prazo legal e com uma caução num valor muito inferior ao que deveria prestar, junto do TRS. «Estamos esperançosos de que esta instância será mais célere, porque já lá vão quatro meses que o BCA interpôs o recurso contra a sentença do Tribunal de Trabalho da Comarca da Praia e não sabemos por mais quanto tempo o mesmo processo permanecerá junto do Tribunal da Relação de Sotavento», questiona Aníbal Borges.

A demora deste processo, por mais tempo no Tribunal de Relação, está gerando impaciência, muita angústia e um sentimento de negação da Justiça a estes trabalhadores, que também são cidadãos e contribuintes deste país que se diz ser um Estado de direito democrático.

Atualidade



**SEDE NACIONAL DO STIF: UM MARCO HISTÓRICO PARA CABO VERDE**



O líder do STIF, Aníbal Borges, considera que a construção da Sede Nacional, na cidade da Praia, constitui um marco histórico importante na vida deste Sindicato, do sindicalismo cabo-verdiano, do sindicalismo em África e quiçá do mundo. É que a novel infra-estrutura de três pisos, construída de raiz na localidade da Várzea de Companhia, representa um investimento na ordem dos 60 mil contos cabo-verdianos.

Para o presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Financeiras de Cabo Verde, a aquisição deste imóvel constitui uma actividade de destaque realizada pela organização. «Foi uma iniciativa muito ousada e lembramos de alguns colegas da Direcção que nos questionaram se seríamos capazes de liderar este projecto e hoje é uma realidade invejável por muitos».

Atendendo a sua dimensão, Borges fundamenta tratar-se de um marco histórico para o STIF e Cabo Verde em geral. «Dizemos que se trata de um marco histórico, porque o STIF foi o primeiro Sindicato no país que conseguiu uma Sede, concebida e construída de raiz. Do conhecimento que temos de outros Sindicatos com sede própria, normalmente ou receberam-na como donativos do Governo ou herdaram-na de outras organizações».

**Dimensão e investimentos**

Com uma linda arquitectura, o edifício onde funciona a Sede Nacional do STIF – fica situada ao lado do Mercado de ex-Estádio do Coco em construção – custou cerca de 60 mil contos, suportados, na sua maior parte, com recursos próprios da organização.

Segundo a mesma instituição, trata-se de um edifício

composto por uma Cave, Rés-do-chão (R/C), 1º Andar, 2º Andar e um piso recuado. A Cave e R/C estão reservados para rentabilização do investimento, tendo neste momento dois ocupantes e outra parte encontra-se ainda desocupada.

No 1º andar, estão albergados os serviços do Sindicato, além de uma sala de reuniões e um auditório. Este tem a capacidade para receber mais de 70 pessoas e está modernamente equipado para acolher reuniões e pequenos eventos culturais.

Já o 2º Andar do prédio acolhe cinco quartos de cama modernos, que se encontram devidamente equipados. Estão destinados para o alojamento de dirigentes e associados do STIF que se deslocam à Ilha de Santiago – seja para reuniões, seja em missão de trabalho-, podendo os seus familiares também beneficiarem deles. O STIF pratica um preço de aluguer muito acessível, cujo dinheiro arrecadado é para ser canalizado na manutenção do mesmo edifício. Possui ainda mais um auditório, que será brevemente equipado.

O último piso da Sede Nacional do STIF dispõe de um bar e um terraço amplo para acolher eventos, como festas de casamentos, baptizados, aniversários e outras actividades recreativas e de animação. Prevê-se ainda a sua transformação e inclusão de uma sala maior para reuniões, com capacidade superior aos dois auditórios do 1º e 2º andar.

## Breves - Notícias Sindicais

# FORMAÇÃO SINDICAL PARA DIRIGENTES DA REGIÃO NORTE

O STIF realizou, a 16 de Março último, na cidade do Mindelo, um seminário de formação sindical destinado aos dirigentes e delegados Sindicais da Direcção Regional Norte. A iniciativa contou com 11 participantes, oriundos das Ilhas de S. Vicente, Santo Antão e S. Nicolau.

Durante esta jornada de reflexão sindical foram tratados temas como «A Luta Sindical e Ação Reivindicativa», «Direitos e Deveres Individuais e Coletivos segundo o Código Laboral Cabo-Verdiano», «A Lei da Atividade Sindical». Este último foi dividido em três subtemas: Exercício da Atividade Sindical, Manifestação e Greve.

No final, os participantes mostraram-se muito satisfeitos com os conhecimentos adquiridos e houve uma sugestão para que o STIF organize uma formação para formadores e constituir uma bolsa de formadores na Região Norte para acções futuras.

## Sindicalistas reflectem sobre situação laboral difícil no país

Um grupo de Sindicalistas representantes de Sindicatos nacionais amigos, no qual o STIF faz parte, esteve reunido, no dia 10 de Março, na ilha do Sal Praia, para debaterem questões da actualidade sindical e laboral no país. No final do encontro, concluíram que a situação é preocupante e que urge uma nova tomada de atitude, com vista a inverter a tendência, passando por uma nova forma de fazer sindicalismo em Cabo Verde e resgatar algumas conquistas alienadas pelas Centrais Sindicais – UNTC-CS/CCSL - aquando da última revisão do Código Laboral.

## Líder do STIF visita Sal para relançar a organização

O Presidente do STIF, Aníbal Borges, esteve de visita ao Sal, nos dias 25 e 26 de Janeiro de 2018, cumprindo um vasto programa de trabalho. Tudo com o objectivo de contactar e reunir com os associados e relançar a organização na Ilha.

Durante a sua estada no Sal, o Presidente reuniu com os trabalhadores do BCA em assembleia, tendo prestado informações sobre o andamento do processo de Fundo de Pensões (Ver esta edição da Voz do STIF), que está no Tribunal da Relação de Sotavento. Os trabalhadores manifestaram-se bastante preocupados com esta situação que se arrasta.

O líder do SITIF prestou ainda informações sobre as tentativas de negociação salarial no final do ano passado no BCA e que culminou com o pagamento do Prémio de Produtividade e do ajustamento salarial no BCA, um pouco à revelia desta. Aníbal Borges teve, por outro lado, encontros com os trabalhadores da IMPAR, do BI e BCN.

## Protocolo com Clínica SAHIDA e encontro com colectivo do INPS

Mas a agenda da visita do Líder do STIF ao Sal não ficou por aí. Ele contactou também com a Clínica SAHIDA com vista a celebração de um protocolo de prestação de alguns cuidados especializados de saúde aos associados do STIF na doença, estando prevista a sua assinatura brevemente.

O Presidente desenvolveu ainda vários contactos com vista a pesquisa de uma eventual instalação para a Sede do STIF naquela Ilha, tendo ficado com contactos para negociação posterior.

No dia 9 de Março, voltou com uma delegação à Ilha do Sal e reuniu-se em assembleia com os trabalhadores do INPS, tendo prestado um conjunto de informações e procurando debater com os associados a situação sócio laboral no país e no sector.

Os associados reagiram com muita satisfação, em relação às negociações em curso, para assinatura de um protocolo com a SAHIDA e também para compra de uma instalação para as actividades do STIF.



## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Fala-se muito em assédio sexual, como crime e muitas leis são produzidas neste sentido, existe uma outra prática perversa, corrente nas sociedades, que atinge muitas pessoas particularmente no seu local de trabalho, mas que, contudo, é pouco falada e quando se fala, é feita com muito receio, porque muito pouca gente sente a coragem de denunciá-la: trata-se do assédio moral.

O assédio moral, está estritamente ligado às relações de trabalho, embora não se restrinja apenas às relações laborais, resulta das acções, palavras, actos e gestos, praticados sistematicamente por uma pessoa que, abusando dos seus poderes ou das suas funções, para atingir a autoestima de outra pessoa e no caso das relações laborais, do seu subordinado.

O assédio moral no trabalho, é geralmente praticado por patrões, chefes e superiores hierárquicos em geral, que muitas vezes não tem a capacidade de gestão do pessoal, humilham e procuram atingir o colaborador, através de insinuações maldosas, desqualificação do colaborador, recusa na comunicação directa (ex. assistimos muitos chefes a mandarem recados aos seus colaboradores directos para não se dirigirem para eles em quaisquer circunstâncias), imposição de objectivos inatingíveis, isolamento no ambiente de trabalho, criação de um clima de insegurança do colaborador em relação ao seu próprio emprego, etc.

As referências a alguns casos acima indicados, é apenas uma pequena demonstração do inferno que traduz a vida de um trabalhador que venha a ser vítima do assédio moral, e que, por consequência disso, começa a sofrer de perturbações comportamentais, depressão, desmotivação, conflitos de

relacionamento familiar, e por aí vai. Geralmente, o assediador procura que o colaborador peça a sua demissão, ou a sua transferência, no caso de um serviço público. Mas, existem muitos casos em que o assédio moral é feito por várias outras razões.

Convém dizer que nada disso é novidade, e pode se dizer que, mais recentemente, têm surgido casos de agressão no ambiente de trabalho, designadamente o assédio praticado pelos próprios colegas (assédio moral horizontal). Isso acontece, quando o próprio colega começa a isolar o outro colega, que tem sido vítima de assédio do chefe ou ainda é instruído pelo próprio chefe para desqualificá-lo e chantageá-lo.

Um outro elemento a considerar, é que perante a grave crise económica e financeira mundial e de ameaça de falência de algumas empresas, os empregadores na procura de sobrevivência das suas empresas e de mais riqueza, lançaram uma forte pressão aos Governos e aos próprios Sindicatos e até junto da OIT, com vista a retirar direitos adquiridos aos trabalhadores, liberalisar o sistema de contratos a prazo, aumentar a carga horária, reduzir o custo da mão de obra, ou se quisermos, desestruturar a segurança no trabalho e conseguiram nalguns casos, como é o que aconteceu com Cabo Verde, que levou as Centrais Sindicais a darem o seu acordo

## Ponto de Vista

a estas alterações, reforçando e proporcionando ainda mais aos assediadores, formas mais fortes e “legais” de assédio moral no trabalho. Com efeito as alterações introduzidas no Código laboral Caboverdiano, cuja implementação se prevê para Outubro p.f., irão proporcionar aos empregadores fortes condições para imprimem a um ritmo alucinante, o trabalho, cuja meta é a optimização da produção ao menor custo possível. Isso resultará em pressões de toda ordem sobre os trabalhadores, e consequentemente no mau trato, na ridicularização e no assédio moral dos empregados que não conseguem acompanhar o ritmo, aliás a facilitação do despedimento colectivo e despedimento sem justa causa a baixo custo, a deslegitimação da DGT e do Ministro da tutela de poderem intervir enquanto autoridades de trabalho, nos casos de despedimentos colectivos, são provas inequívocas da institucionalização do “crime” de assédio moral e quiçá até de assédio sexual no trabalho. Isto é indigno e compromete a República de Cabo Verde, perante os objectivos do trabalho decente protogonizados pela OIT e assumidos pelo governo de Cabo Verde, à semelhança de muitos outros países.

As legislações Laborais, mal concebidas ou que não prevêm expressamente penalizações para os gestores, por assédio aos trabalhadores, sobretudo nos países em que o desemprego abunda, como é o caso de Cabo Verde, podem constituir instrumentos de promoção de assédio moral e mesmo sexual dos trabalhadores, nos locais de trabalho. Uma simples sondagem no seio dos trabalhadores, nalguns sectores de actividade económica no país, confirmará a existência deste fenómeno, que infelizmente não tem sido denunciado.

Normalmente as pessoas que praticam o assédio moral, não fazem minimamente a ideia de que estão cometendo um acto ilícito ou até mesmo um “crime”, susceptível de ser apreciado pela Justiça. Por outro lado, os trabalhadores também ignoram o facto de que não são obrigados a tolerar nenhuma dessas práticas; contrariamente, podem recorrer à via judicial e reclamar, de entre outras coisas, indemnização pelos danos sofridos. Muitos gestores e chefes de serviços e mesmo de repartições públicas, continuam a violar as boas normas de convivência no ambiente de trabalho e além dos danos causados aos trabalhadores, podem provocar, imensos prejuízos financeiros e institucionais às empresas que gerem e muitas vezes, só porque sabem que os encargos com as indemnizações dos assediados (lesados), não saem dos seus bolsos e porque os trabalhadores não se apercebem do fenómeno. Um exemplo claro de assédio moral, é a forma como muitos chefes, administradores de empresas tratam os seus colaboradores, chamando-os de nomes diversos dos seus ou convidando-os para pedirem certos benefícios que deviam

ter no respectivo serviço, ao seu partido ou ao Sindicato a que pertencem, numa atitude de manipular ou desacreditar o trabalhador perante a sua convicção política ou de classe, facto corrente nos vários sectores de actividades económicas.

A Constituição da República de Cabo Verde, no seu artigo 1º, reconhece como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Por aí se percebe a inadmissibilidade da odiosa prática do assédio moral.

Nos serviços públicos tem uma particularidade agravante: o chefe sabe à partida que não tem poderes de demissão de qualquer funcionário, procura, então, espezinhá-lo de todas as formas. O artº 36º alínea b) do Código Laboral reconhece ao trabalhador o direito de ser tratado, com urbanidade, respeito e consideração pelo empregador e pelos superiores hierárquicos que actuarem em nome deste e mais à frente na alínea f) do mesmo artº36º, reconhece ainda ao trabalhador, o direito de não sofrer tratamento discriminatório. Portanto, proíbe a prática do assédio moral e contempla, no artº 241º do mesmo Código Laboral, o direito do trabalhador promover o autodespedimento com justa causa, por ofensa à sua honra e dignidade, com direito à indemnização.

### **O Código Laboral, no seu artº 410º, fala do Assédio sexual e dispõe que:**

1. O empregador, gerente, supervisor ou outro agente do empregador, tal como professor, instrutor, treinador, formador ou qualquer outra pessoa que, tendo autoridade, influência ou predomínio moral sobre um trabalhador, o assediar sexualmente, fazendo depender a contratação, renovação do contrato, promoção ou a aquisição de privilégios, assim como bolsas de estudo, subsídios ou outros benefícios, da obtenção de favores sexuais para ele ou para terceiros, é punido com coima até dois anos do salário mínimo da função pública; 2. Incorrem na mesma coima as pessoas referidas no número anterior que, perante a recusa o trabalhador em conceder os referidos favores, o discriminar, entorpecer ou reduzir as suas oportunidades de trabalho, o intimidar ou lhe criar um ambiente hostil no local de trabalho, por forma, a reduzir-lhe as suas oportunidades na empresa ou fora dela; 3. Incorrem na mesma coima, aqueles que induzirem outrem à prática dos factos descritos nos números anteriores.

### **No artº 411º, do mesmo Código Laboral, fala do Assédio moral e dispõe que:**

1. O empregador que, com ou sem a colaboração de outros trabalhadores da empresa, dos administradores, gerentes ou gestores, assediar moralmente um trabalhador da empresa, mediante a prática de actos de conteúdo humilhante ou vexatório, traduzidos em ameaças verbais, insinuações, com finalidade persecutória, em ordem a criar-lhe instabilidade psicológica, roer-lhe o amor-próprio, enfraquecer o seu brio

## Ponto de Vista

profissional ou isolá-lo no quadro da empresa, por forma, a levá-lo à prática de actos de efeito reflexo negativo, tais como desinteresse profissional, falta de pontualidade ou assiduidade, ou auto-despedimento, é punido com coima equivalente a três anos do salário mínimo da função pública; 2. A coima prevista no número anterior é aplicável ainda que o trabalhador já não se encontra ao serviço da empresa; 3. Os trabalhadores que colaborem no assédio moral de outro trabalhador, nos termos descritos no número 1 deste artigo, são punidos com coima até seis meses do salário mínimo da função pública.

Portanto, em Cabo Verde, existem leis que regulam tanto o assédio sexual, como o assédio moral, mas a sua aplicação não é sentida, porque não há denúncias por parte das vítimas.

Para terminar, convém ainda realçar que o assédio moral

não tem nada a ver com comportamentos dos funcionários sensíveis e melindrosos e nem com o temperamento forte e determinado de alguns chefes despreparados, mas sim com acções e insinuações maldosas, desqualificação do colaborador, recusa na comunicação directa, etc. Afinal, as relações de trabalho, por mais boas que sejam, envolvem sempre uma tensão natural, cuja principal matriz resulta da oposição existente entre o capital e o trabalho.

É bom que se diga que numa boa gestão, para ter sucesso, as relações entre o empregador e o trabalhador, devem ser de respeito mútuo, de cooperação ou se quisermos de colaboração (gestor/colaborador) e não de chefe/subordinado no sentido clássico.

Anibal Augusto dos Reis Borges

## FICHA TECNICA

Nº: 01 | Ano: 2018 | Periodicidade: Trimestral

Propriedade: Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Financeiras de Cabo Verde | Mês: Abril