

ENTREVISTA

**Líder do STIF:
Situação de incerteza
com muitos desempregos
em tempos do Covid -19**

PAG
08

PAG
06

ATUALIDADE

**Sindicatos
prestam louvor
público ao sindicalista
KAKÁ BARBOSA**

PAG
03

MENSAGEM/ESTUDOS SOBRE NOVA CONJUNTURA
**Teletrabalho ou Trabalho Remoto: Uma
nova normalidade?**

PAG
12

PONTO DE VISTA

**Precariedade
laboral em
tempos de
Covid-19**

Editorial

COVID-19 provoca 305 milhões de desempregados e falência de milhares de empresas

A crise económica provocada pelo Covid-19 está a ter consequências graves a nível mundial. O encerramento de milhares de empresas e o desemprego de mais de 305 milhões de trabalhadores no mundo são, entre outras, as consequências dessa pandemia de novo coronavírus no mercado de trabalho.

Como era de se esperar, o impacto da doença em Cabo Verde está a ser devastador para o reduzido mercado nacional de emprego. Além da maior parte das empresas que enfrenta dificuldades ou está em falência técnica, pelo menos cerca de 14 mil trabalhadores viram, segundo os últimos dados que o INPS publicou no dia 16 deste mês, o seu contrato de trabalho suspenso, recebendo apenas 70% do seu salário. Mas este número poderá subir com vários outros processos que aguardam despachos, já que, a nível da Direção Geral do Trabalho foram já atendidos cerca de 20 mil pedidos de suspensão do contrato de trabalho. Há ainda mais 1.177 pedidos de subsídio de emprego entrados no INPS, estando já 575 dos quais despachados favoravelmente.

A nível mundial, a situação é também complicada, incluindo no chamado grupo de países desenvolvidos. Segundo a quarta edição do Observatório da Organização Internacional de Trabalho (OIT) sobre o impacto da Covid-19 divulgado no dia 27 de Maio, as Américas são as maiores vítimas mundiais dos cerca de 305 milhões de empregos perdidos durante a pandemia de Covid-19 - entre abril e Junho deste ano, seguida pela Europa e pela Ásia Central. É que, desde o final de março, em meio da crise económica decorrente da pandemia da Covid-19, mais de 42 milhões de americanos foram demitidos de trabalho. Ou seja, com uma taxa de desemprego de 14,8%, pouco mais de 21,4 milhões de americanos estavam recebendo o auxílio-desemprego entre 17 e 23 de maio, segundo anunciou, em 06/04/2020, Nick Oxford/Reuters.



A OIT estima ainda que quase três quartos dos trabalhadores domésticos em todo o mundo - mais de 55 milhões de pessoas - correm o risco significativo de perder seus empregos e renda devido ao bloqueio e à falta de cobertura efetiva da segurança social.

Cálculos recentes mostram, por outro lado, que a COVID-19 poderá vir a empurrar entre 40 e 60 milhões de pessoas para a pobreza extrema, das quais 27 milhões vivem na África subsaariana. Os impactos negativos imediatos estão a ser sentidos com mais intensidade nas áreas urbanas e no sector informal, que emprega cerca de 80% da população nos países com baixos rendimentos.

Conforme instituições financeiras e observatórios internacionais do mercado de trabalho, tudo aponta que a situação agravará, já que, nos continentes americanos, africanos e Ásia Central a pandemia de Covid-19 entrou agora na sua fase ascendente. Vamos ter que estar atentos, mesmo no pós-crise - fase para recuperação económica com o relançamento das empresas e a criação de novos postos de trabalho.

Mensagem/Estudos sobre nova conjuntura



TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO: UMA NOVA NORMALIDADE?

A crise do COVID-19 forçou, grandes, pequenas e médias empresas e milhões de profissionais para trabalhar remotamente, já que os locais do trabalho foram fechados gradualmente ou abruptamente em todo o mundo.

Enquanto a crise começa a diminuir em algumas partes do mundo e os funcionários estão retornando aos seus escritórios, vale a pena refletir sobre esta experiência de trabalho remoto e as oportunidades e ameaças que oferece para a organização futura do local de trabalho.

Estudos feitos pelos observadores de trabalho a nível internacional, demonstram que, mesmo antes da crise, não era novidade que o teletrabalho estava em alta demanda nas grandes empresas e especialmente dos jovens profissionais. Os benefícios do trabalho, o controle remoto foi bem documentado e inclui maior flexibilidade para equilibrar as responsabilidades do trabalho e da família, menos estresse e economia de tempo devido à falta de viagens, maior motivação e satisfação no trabalho e ganhos gerais de produtividade, porque

as pessoas podem escolher a melhor maneira de fazer seu trabalho.

No entanto, esses estudos foram realizados em circunstâncias normais e não levaram em consideração o estresse e a ansiedade adicionais causados pela situação do COVID.

Muitos empregadores que haviam tomado esta decisão, ao se adaptar à crescente demanda por trabalho remoto antes da crise, talvez suspeitando que o trabalho não pudesse ser feito remotamente ou que os funcionários não trabalhariam tanto se não fossem monitorados e supervisionados em um ambiente de escritório, eles agora viram que esse trabalho remoto é realmente uma solução viável em muitos casos. Esses empregadores podem tirar proveito de suas experiências recentes e melhorar sua organização do trabalho para o futuro.

No entanto, outros empregadores estão buscando tirar vantagem da situação, forçando os funcionários a trabalhar remotamente e fechando escritórios e filiais em busca de maiores ganhos de curto prazo. Esses empregadores devem reconhecer que

Mensagem/Estudos sobre nova conjuntura

também há riscos incluídos nessa abordagem e que qualquer movimento em direção ao trabalho remoto expandido deve ser feito de forma voluntária, deve ser acompanhado pelo suporte e estruturas necessários e deve ser planeado a longo prazo com garantias de saúde e segurança dos funcionários.

Como dissemos atrás, existiam e existem boas razões para oferecer oportunidades de trabalho remoto para os empregados.

1 - Existem boas razões para se oferecer trabalho remoto

Existem boas razões para oferecer oportunidades de emprego remotas aos funcionários. Embora nem todos os funcionários estejam preparados para aproveitar essas oportunidades, pois eles podem preferir trabalhar em um ambiente de escritório tradicional, é provável que venham a ter uma demanda maior por trabalho remoto no futuro. Portanto, os empregadores devem ser competitivos na sua oferta de reter e atrair os melhores talentos. Além disso, os empregadores que estão dispostos a contratar trabalhadores devem estabelecer pacotes de incentivos mais atrativos e mecanismos de controle da produtividade, assente no cumprimento dos objetivos e não no controlo de todos os passos do colaborador, ou seja da sua localização física.

Os controles remotos terão acesso a um pool de talentos muito maior do que aqueles que recrutam apenas com base na localização física.

2 - Não ao trabalho forçado

Os empregadores não devem obrigar seus funcionários a trabalhar remotamente, e as oportunidades de trabalho remoto não devem ser usadas como desculpa para fechar escritórios, na tentativa de economizar custos ou prejudicar as condições de trabalho e sem levar em conta as implicações mais amplas de tais decisões. Nem todo mundo está apto para o trabalho remoto, e há riscos envolvidos no trabalho remoto excessivo,

incluindo isolamento, depressão e os mais baixos níveis de inovação criatividade, pois os funcionários em regime de trabalho remoto, estão separados da espontaneidade das interações humanas que caracterizam um local de trabalho físico.

3 - Preparar para o longo prazo

A crise do COVID pegou muitos empregadores de surpresa e os deixou lutando para produzir padrões de trabalho remotos. Não se sabe quando o vírus COVID19 diminuirá ou se enfrentaremos um novo vírus no futuro, portanto, os empregadores devem dedicar algum tempo para desenvolver as melhores práticas, melhorar seus processos, as infra-estruturas de TI e continue apoiando e treinando seus funcionários para o desenvolvimento sustentável e trabalho remoto potencialmente a longo prazo. Isso também pode incluir a provisão de equipamentos e móveis de escritório em casa. Os empregadores também devem rever as suas apólices de seguro de acidentes de Trabalho, de Saúde e de assistência médica para garantir que seus funcionários desfrutem de proteção suficiente em cenários diferentes e mais perturbadores.

4 - Reconhecer a diferença

O teletrabalho em circunstâncias normais é muito diferente da experiência recente, e os empregadores devem ter cuidado para não igualar os dois. Um dos desafios mais importantes durante a crise do COVID foi que escolas e jardins de infância também fecharam suas portas, deixando os pais com responsabilidades do trabalho e creche para realizar simultaneamente. Devido à instantaneidade de muitos pedidos de estadia em casa, muitos funcionários não conseguiram preparar estações de trabalho adequadas e ergonômicas, o que teve um grande impacto em sua segurança e saúde ocupacional. Eles também estavam confinados em suas casas, enquanto esse trabalho remoto normal pode ser

Mensagem/Estudos sobre nova conjuntura

feito em outras configurações que sejam mais adequadas para o indivíduo.

5 - Criar uma nova cultura

No passado, o fato de um empregador oferecer ou não trabalho remoto deve-se em grande parte à cultura da empresa e à ênfase que ele coloca na presença física do trabalhador no escritório. O trabalho remoto costuma ser visto de maneira negativa, e os funcionários que se candidataram a trabalho remoto consideram suas perspectivas futuras de emprego como consequência. Isso afeta particularmente mulheres e funcionários com responsabilidades de outras tarefas no seio da família. As empresas devem aproveitar a experiência do COVID para construir uma nova cultura de trabalho mais inclusiva que valoriza e respeita as diferentes formas de trabalho.

6 - Repensar como medir o trabalho

Muitos empregadores não possuem as ferramentas adequadas para estabelecer objetivos e medir resultados: eles dependem da presença no escritório, como indicador de produtividade ou como indicador de sucesso individual no local de trabalho. Durante a crise do COVID, esses empregadores frequentemente substituíam os requisitos de presença Física com digitais, programando inúmeras chamadas e chats por vídeo. Mas a presença física e produtividade não são as mesmas, e grande parte da produção aprimorada de trabalhadores remotos vem da capacidade de gerenciar seu tempo de maneira flexível e consistente com os ritmos ideais para isso. Sua capacidade de se concentrar em uma tarefa sem as distrações e interrupções normalmente presentes em um ambiente de escritório, também é um fator que contribui.

7 - Respeitar a privacidade dos empregados

Segundo alguns observadores, a crise do COVID também causou um aumento importante no uso de programas de vigilância, nos quais os empregadores tentam garantir que seus funcionários estejam realmente trabalhando quando eles não estão no escritório. Essas soluções incluem programas de vídeo sempre ativos, programas que capturam tela e / ou foto de cada funcionário via webcam, programas que rastreiam cada pressão de tecla e digitalizam todos os emails e mensagens de batepapo enviadas por funcionários, etc.

Essas medidas invasivas são muito problemáticas em um ambiente normal de escritório, mas se torna ainda mais sério quando os funcionários são monitorados em suas próprias casas.

Em Cabo Verde, apesar destas medidas serem proibidas pelo Código Laboral, muitas vezes recebemos reclamações por parte dos trabalhadores que denunciam a montagem de sistemas parecidos, com o intuito de não só controlar a presença do trabalhador, mas a própria vida privada, o que é condenável.

8 - Garantir o direito de desconectar-se

A flexibilidade de trabalhar remotamente deve ser acompanhada da liberdade do trabalhador poder desconectar do trabalho para garantir que ele possa manter uma separação e um equilíbrio entre a sua vida pessoal/familiar e profissional. Os trabalhadores que estão constantemente conectados não devem ser recompensados por este facto, e nem os que se desconectam, não devem ser penalizados por isso, para evitar sobretudo, oportunismos e rivalidades entre os profissionais e consequentemente a discriminação.

Atualidade



SINDICATOS PRESTAM LOUVOR PÚBLICO AO SINDICALISTA KAKÁ BARBOSA

Esse registo é para ficar na história do movimento sindical nacional. A Plataforma Resgatar o Sindicalismo Cabo-verdiano (PRSC), que integra 12 sindicatos da família da UNTC-CS e o SINDEP, prestou, num louvor tornado público através do porta-voz Aníbal Borges, uma homenagem póstuma ao artista e antigo sindicalista Carlos Alberto Lopes Barbosa (Kaká Barbosa), falecido no 1º de Maio, dia também do seu nascimento.

Atualidade

O grupo dos 13 sindicatos fez questão de realçar, em conferência de imprensa realizada na Praia, o reconhecimento público à figura de Kaká Barbosa, por considerar ser uma perda irreparável para a UNTC-CS, a sua família e a nação cabo-verdiana, em geral.

«Tendo tomado conhecimento do falecimento do antigo dirigente da UNTC-CS, Carlos Alberto Lopes Barbosa, mais conhecido por “Kaká Barbosa”, ocorrido no dia 1 de Maio, na cidade da Praia, vítima de doença prolongada, os Sindicatos a seguir indicados – STIF, SISCAP e SINDEP (Santiago), SIMETEC, SINTAP e SICS (São Vicente), SINTCAP e SICOTUR (Sal), SLTSA (Santo Antão), STIM (Maio), SICOTAP (São Nicolau) e STBV (Boa Vista), todos, com exceção do SINDEP, filiados na UNTC-CS - vêm, publicamente, manifestar o seu mais profundo pesar, por essa irreparável perda e, ao mesmo tempo, apresentar à família enlutada as mais sentidas condolências», referiu o comunicado subscrito pelos sindicatos referidos.

Aníbal Borges, que é também presidente do STIF, avançou que os 13 sindicatos lembram que o antigo dirigente sindical, Kaká Barbosa, foi um dos precursores do Movimento Sindical em Cabo Verde e um abnegado lutador pela causa dos trabalhadores cabo-verdianos. «Deu os seus primeiros passos no sindicalismo, na ilha de São Vicente, logo após o 25 de Abril de 1974 em Portugal», destacou.

Borges revelou também que Kaká Barbosa participou, ativamente, nos momentos mais marcantes da história do sindicalismo em Cabo Verde, como foi a criação do Grupo de Ação Sindical (GAS) e da Comissão Organizadora dos Sindicatos Cabo-verdianos (COSCV), nos idos anos de 1974 e 1975.

«Coordenou a COSCV em São Vicente e foi presidente do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos e da Caixa Sindical de Previdência dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos», enumerou.

Aníbal Borges acrescentou que Barbosa foi também um dos fundadores da União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical (UNTC-CS), em 1978, tendo-se destacado ainda como Deputado Nacional, na VI e VII Legislaturas pelo círculo eleitoral de Santiago norte na lista do PAICV.

A UNTC-CS, recorde-se, prestara-lhe uma justa e merecida homenagem, por ocasião das comemorações do seu 30º aniversário, que foram realizadas em São Vicente, em Novembro de 2008. Tudo pelo grande contributo que Kaká Barbosa deu para a edificação do movimento sindical cabo-verdiano e para a emancipação da classe trabalhadora do país.

«Kaká Barbosa vai ficar, sem dúvida alguma, quer na história da UNTC-CS, quer na história do Movimento Sindical Cabo-verdiano, em geral», concluiu o porta-voz da Plataforma Resgatar o Sindicalismo Cabo-verdiano (PRSC).



Entrevista



© INFORPRESS

LÍDER DO STIF: SITUAÇÃO DE INCERTEZA COM MUITOS DESEMPREGOS EM TEMPOS DO COVID -19

O líder do Sindicato das Instituições Financeiras (STIF) alerta que a situação sócio-laboral que se vive em Cabo Verde é muito difícil e de incerteza para os trabalhadores, patronatos e governo. Tudo por causa impacto negativo da pandemia do Covid-19 no mercado do trabalho no país. «Muitos trabalhadores temem o desemprego e outros já se encontram no desemprego, neste momento, na medida em que muitas empresas, inclusive as do estado, estão a aproveitar desta pandemia para reestruturar os serviços, reduzir os custos, procurando desfazer de muitos trabalhadores, aumentando o desemprego que neste momento está a disparar», fundamentou Aníbal Borges, nesta entrevista concedida à revista Voz do STIF, apontando que os trabalhadores colocados em regime de layoff, com destaque para os do sector informal da economia, são os que se encontram numa situação mais crítica do ponto de vista laboral no país. Confira detalhes a seguir.

VOZ DO STIF - Como caracteriza o ambiente sócio-laboral reinante no país em tempos do Covid -19?

ANÍBAL BORGES - O ambiente sócio-laboral, neste momento, é difícil e de muitas incertezas para todos nós. Os trabalhadores estão preocupados com as suas famílias, amigos e comunidades. Uma grande parte dos trabalhadores, no mundo, está agora sob alguma forma de “lockdown” (confinamento ou fechamento total), e todos perguntam quando é que esta crise vai acabar e como será o mundo pós COVID-19.

Muitos trabalhadores de diversos sectores de atividade a nível nacional foram postos no sistema de layoff e neste momento

alguns começam a retomar as suas atividades, mas muitos outros vão ter que continuar suspensos e quiçá desempregados e sem qualquer rendimento, até que se retome a atividade nos seus sectores de atividade, como é o caso do sector turístico.

Há um grupo de trabalhadores que manteve nos seus postos de trabalho durante o estado de emergência, na linha de frente, garantindo o acesso público aos serviços financeiros, de saúde, das telecomunicações, da segurança pública e privada e outros serviços essenciais para o funcionamento do estado. A esses profissionais, que têm assegurado o cumprimento das recomendações das autoridades competentes e garantido a nossa segurança, o nosso muito obrigado. Mas hoje começam a dar sinais de algum desgaste, carecendo, de certa forma, de algum recuo para a recuperação das energias e também cuidar da sua saúde.

Muitos trabalhadores temem o desemprego e outros já se encontram no desemprego, neste momento, na medida em que muitas empresas, inclusive as do estado, estão a aproveitar desta pandemia para reestruturar os serviços, reduzir os custos, procurando desfazer de muitos trabalhadores, aumentando o desemprego que neste momento está a disparar. Aliás, o próprio Governo já anunciou que o desemprego pode ascender os 20% nos próximos meses - neste momento a taxa de desemprego é de 11,8%, segundo o mais recente estudo do INE.

Estamos totalmente solidários com estes trabalhadores e repudiamos a atitude daqueles empregadores que enveredaram pela via do despedimento dos seus colaboradores. Ao Governo exigimos medidas urgentes para inverter essa situação.

SITUAÇÕES MAIS CRÍTICAS

Quais são as situações mais críticas existentes neste momento no seio dos trabalhadores?

- As situações mais críticas do nosso ponto de vista, prende-se com os trabalhadores colocados em layoff e particularmente os do sector informal que, apesar das medidas adotadas pelo Governo para mitigar a situação, ainda continuam sem receber os salários e outros apoios prometidos.

Segundo informações, existem empresas que não conseguiram preencher os requisitos para colocar os seus trabalhadores em layoff e que pagaram aos seus trabalhadores apenas 35% dos salários, remetendo estes ao mesmo tempo para o INPS que não irá pagar os restantes 35% dos salários, ficando estes numa situação difícil com os encargos familiares e responsabilidades com o banco.

Que trabalhadores estão ainda sem apoios ou com poucos apoios financeiros do governo?

- É do domínio público que os trabalhadores do sector turístico, na sua maioria, reclamam o pagamento dos salários que, em alguns casos, remontam ao mês de Março de 2020.

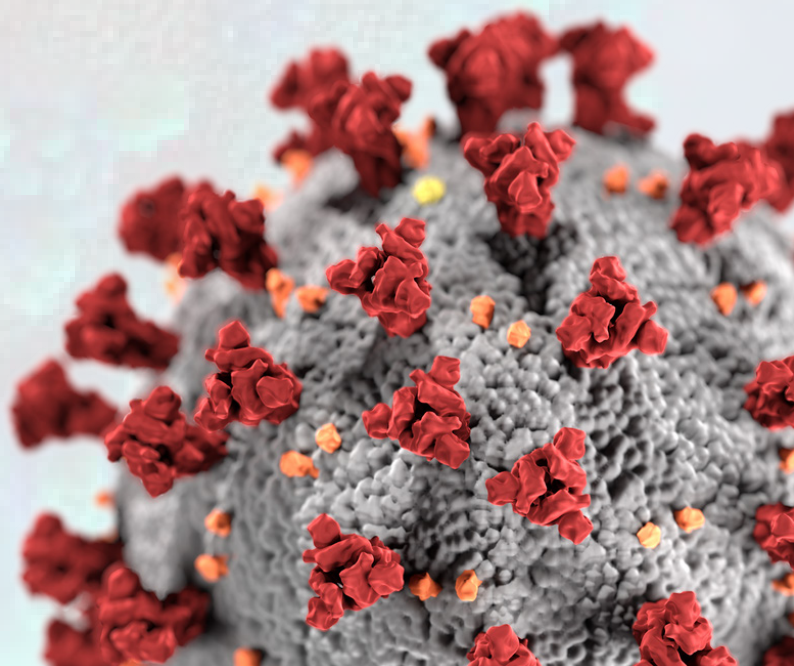
Mas também falamos dos trabalhadores do sector informal da economia em geral e os artistas, que pelo facto de não beneficiarem da cobertura da Previdência social, ficaram de fora de todo o apoio.

MEDIDAS URGENTES QUE O GOVERNO DEVE TOMAR

O que o governo precisa fazer com urgência para mitigar o péssimo ambiente laboral no país e dar alguma esperança aos trabalhadores em termos da preservação dos seus postos de trabalho e rendimentos para o sustento da família?

- Do nosso ponto de vista, o Governo deve ter uma intervenção mais ativa junto dos empregadores, disponibilizando os apoios, mesmo nos casos dos empregadores que já se encontravam em incumprimento para com o INPS e as Finanças e disponibilizar apoios financeiros a fundo perdido e também conceder algum apoio técnico para melhorarem a gestão com vista a se garantir a continuidade das empresas e os postos de trabalho.

Neste sentido, o Governo deve abraçar os princípios de cooperação e solidariedade no plano internacional, com vista a criar uma estrutura nacional competente e permanente, com suportes técnico e material para fazer face a todas as situações de calamidade. O coronavírus não respeita fronteiras e os nossos desafios exigem soluções globais. O governo deve manter-se atento e trabalhar em conjunto com os sindicatos a nível nacional, regional e local para adotar medidas fortes e aplicáveis para proteger melhor os trabalhadores, as empresas e a economia real, durante a crise e no período que se segue.



Breves - Notícias Sindicais



STIF RETOMA FUNCIONAMENTO NORMAL

Tendo o Presidente da República levantado o Estado de Emergência em Cabo Verde, incluindo a Ilha de Santiago que permaneceu mais tempo em estado de emergência, o STIF retomou o seu funcionamento normal, desde o dia 2 de Junho de 2020. Conforme o horário habitual, a sede da organização, na Praia, permanece operacional todos os dias, das 08 às 17 horas, prestando todos os serviços aos seus associados e ao público em geral.

Encontro da Rede de Sindicatos da CPLP adiado

O encontro da Rede dos Sindicatos das Instituições Financeiras da CPLP, que estava previsto para o mês de Maio passado, foi adiado para Outubro de 2020, se até lá estiverem criadas as condições para o efeito, isto é, se os países membros da organização se libertarem do Covid-19 e forem abertas as fronteiras. Caso contrário, o encontro ficará novamente adiado para o ano de 2021.

Recorde-se que Cabo Verde, através do STIF, foi escolhido para ser o anfitrião dessa jornada de reflexão sindical a nível da Comunidade de Estados da Língua Portuguesa – Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Moçambique, Portugal, São Tomé e Timor Leste.

Breves - Notícias Sindicais



Diálogo entre STIF e UNTC-CS sem evolução positiva

As relações do STIF com a UNTC-CS continuam sem qualquer evolução positiva, na medida em que da parte desta Central Sindical não tem havido qualquer alteração no comportamento da sua Secretária-geral Joaquina Almeida. Aliás, é do domínio público o esforço feito pelo STIF e outros 12 Sindicatos filiados na mesma central sem qualquer resultado. Mesmo ao longo deste período de pandemia do Covid-19, assistimos, em vários momentos, a intromissão direta nos assuntos dos Sindicatos referidos, o que em nada tem ajudado o processo de diálogo e da aproximação entre as partes.

Relações internacionais com Covid-19 na agenda

A nível internacional, a liderança do STIF tem acompanhado, através da UNI, a situação mundial, a nível laboral e em particular do impacto do Covid-19 na vida dos trabalhadores, tendo registado que, em muitos países, profissionais do sector financeiro perderam a vida, bem como os seus familiares.

Segundo apurou o STIF, a UNI está a trabalhar com vista a encontrar uma plataforma de entendimento com os Governos e os empregadores, com vista ao desenvolvimento de mecanismos que protejam os trabalhadores nos diversos setores de atividade e salvaguardar os seus postos de trabalho, fortemente ameaçados pelos impactos negativos do Covid -19.

Ponto de Vista



Júlio Ascensão Silva

Precariedade laboral em tempos de Covid-19

Não obstante a deterioração da situação atual, a precariedade laboral em Cabo Verde, não é um problema de hoje, resultante da Covid-19. Não, ela é antiga e vem de trás. Diria, até, que sempre existiu, embora com matizes diferentes.

Se não, vejamos: num estudo realizado pela UNTC-CS sobre o “Mercado de trabalho, Informalidade e Contratação a prazo em Cabo Verde” em 2013, constatara-se que sobretudo o contrato a prazo e a informalidade tinham um peso enorme no mercado laboral cabo-verdiano.

Esse estudo revelou que existiam então três formas principais de emprego ou de relação contratual, a que correspondiam estatutos laborais bem diferenciados: trabalhadores do quadro (efetivos) e com contratos por tempo indeterminado, que tinham uma relação de emprego com maior estabilidade (à data do estudo representavam 15% do emprego); trabalhadores com contratos a prazo, que tinham uma relação de emprego incerta e instável (constituíam 9%) e trabalhadores sem contrato, que representavam a larga maioria (mais de 70%).

O sector informal, nessa altura, abrangia um total acima de 24 mil unidades de produção (UPI) e representava 13% do PIB (dados do INE de 2009). Ora, a informalidade, como se sabe, está diretamente relacionada com a precariedade e esta significa trabalho desprotegido, insegurança no emprego e reduzida ou inexistente cobertura da segurança social.

No “Inquérito Multiobjectivo Contínuo”, realizado pelo INE em 2015, concluiu-se ter havido um aumento desse setor, que passou de 24 mil unidades de produção em 2009, para cerca de 33 228 unidades de produção (UPI) em 2015. Concluiu-se ainda que 85,4% dessas unidades eram geridas por pessoas que delas faziam o seu emprego principal. Ou seja, 8 em cada 10 trabalhadores, eram trabalhadores por conta própria ou trabalhadores familiares não remunerados.

Essa situação revela, por um lado, que o sector informal é a principal fonte de ocupação e de renda para um número bastante expressivo de trabalhadores e, por outro lado, põe a nu o nível de precariedade do mercado de trabalho que existe no país.

Todavia, é público e notório de que com a chegada da Covid-19 e, sobretudo, após a declaração do estado de calamidade e emergência a precariedade laboral, em Cabo Verde, se alastrou e se agudizou de forma assustadora.

O recurso ao Lay-Off, por parte do Governo, é bem a prova disso.

De facto, o Governo adotou um conjunto de medidas de carácter excecional e temporário, para fazer face à Covid-19, das quais destacaria as seguintes: a Resolução nº 58/2020, de 30 de Março, que criou e fixou o Rendimento Solidário em 10 mil escudos por mês; o Decreto-lei nº 37/2020, de 31 de Março, que criou e fixou o subsídio por isolamento profilático em 70% da remuneração de referência; a Lei nº 83/IX/2020, de 4 de Abril, que garante ao trabalhador 70% do seu salário mensal, em caso de suspensão do contrato de trabalho.

As medidas são boas e ninguém as contesta. É na sua aplicação, onde reside o busílis da questão. Vejamos alguns problemas que afetaram e continuam a afligir os trabalhadores, no quadro da implementação do Lay-Off:

- Muitos foram infetados dentro do seu próprio local de trabalho.
- Muitos viram os seus salários reduzidos para 70% e não receberam, até agora, os 35% que devem ser pagos pelo INPS.
- Bastantes viram congelados os 35% que lhes foram pagos pelas suas empresas, por não terem conseguido junto dos bancos as respetivas moratórias.
- Inúmeros, com contratos suspensos, não receberam os 35% do INPS, porque as suas empresas estão a dever a este Instituto.
- Vários sofreram cortes nos seus subsídios, gratificações e salários.
- Todos, ou quase todos, descontaram o IRPS, por ordem da DNRE, que obrigou as empresas a descontarem sobre 70% dos salários, quando estas só pagam 35% aos seus trabalhadores.

Mas há, para além de tudo isso, um outro problema ainda maior e muito mais grave e injusto, que são os trabalhadores que foram despedidos, por causa da pandemia da Covid-19, mas que não foram enquadrados pelo regime do Lay-Off. Esses despedimentos aconteceram ainda antes do estado de emergência e ocorreram em setores ligados ao turismo, nomeadamente nos hotéis, em restaurantes e bares e nas agências de viagem e turismo. Os trabalhadores despedidos não foram contemplados nem pelo Lay-Off nem por qualquer outro tipo de apoio financeiro, o que é de

todo injusto e incompreensível.

As medidas adotadas pelo Governo (Lay-Off), têm um limite temporal. Em princípio, vão até o mês de Junho. Mas o momento é de incerteza e indefinição. Ninguém sabe, ao certo, qual o tempo e o impacto que a Covid-19 vai ter no país.

Atente-se, por exemplo, nisto:

A PCA do INPS, em 20 de Abril, disse que haviam dado entrada nessa instituição 420 pedidos de empresas que optaram pela suspensão dos contratos de trabalho, num total de 8.800 trabalhadores, e que já tinham pago subsídios a 2.300 trabalhadores do REMPE, estando 1.577 em processamento.

A Ministra da Justiça e Trabalho, no dia 29 de Maio, anunciou no Parlamento que, até essa data, tinham dado entrada na Direção Geral do Trabalho 19.000 pedidos de suspensão dos contratos de trabalho referentes a 1.632 empresas. Comparativamente aos dados do INPS, o número de trabalhadores suspensos quadruplicou, e o de empresas mais que duplicou.

Por sua vez, o Governo, no seu plano de promoção da economia pós-Covid-19, prevê uma perda entre 18 e 20 mil empregos, enquanto no sector empresarial privado, estima que cerca de 13.500 empregos poderão desaparecer.

Já tinha dito num outro espaço e volto a repetir aqui: muitas das medidas adotadas pelo Governo, no âmbito do Lay-Off, são da responsabilidade do Estado e não do INPS. Se os encargos que este vem suportando, por imposição daquele, não forem devidamente compensados, estará em risco, a prazo, a sustentabilidade do sistema de Segurança Social.

Enfim, a precariedade laboral, que já era uma realidade em Cabo Verde, cresceu de forma exponencial com a chegada da Covid-19 e tende a tornar-se insustentável. Com a agravante de estar a caminhar de mãos dadas com a subida, também galopante, do desemprego. Está-se, de facto, perante um enorme desafio, que exige a entrega e o engajamento de todos, e para o qual todos, em especial os trabalhadores e os Sindicatos, estão convocados. Júlio Ascensão Silva (ex-SG da UNTC-CS)

