



CABO VERDE

Verificador do Trabalho Decente 2019

Iftikhar Ahmad

Rogério Júnior

Fundação WageIndicator - www.wageindicator.org

A Fundação WageIndicator começou a operar em 2001 com vista a contribuir para um mercado de trabalho mais transparente para trabalhadores e empregadores, publicando informações facilmente acessíveis em um site. A sua função é colectar, comparar e compartilhar informações do mercado de trabalho por meio de pesquisas online e presenciais e pesquisa documental. Igualmente, a WageIndicator publica as informações coletadas em sites nacionais, servindo, assim, como uma biblioteca online para informações sobre salários, legislação de trabalho e orientação profissional, tanto para trabalhadores / empregados quanto para empregadores. Os sites da WageIndicator e as suas atividades de comunicação relacionadas alcançam milhões de pessoas mensalmente. O conceito WageIndicator é propriedade da WageIndicator Foundation, independente e sem fins lucrativos, criada em 2003. A Fundação possui escritórios em Amsterdã (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cidade do Cabo, Islamabad e Veneza.

Os Autores

Rogério Júnior é o gerente de WageIndicator Português África.

Autor correspondente: Iftikhar Ahmad trabalha como Especialista em Direito do Trabalho na Fundação WageIndicator. Ele pode ser contactado em: iftikharahmad@wageindicator.org

Agradecimentos

Muitas pessoas contribuíram para o desenvolvimento deste documento sobre “**Verificador do Trabalho Decente**” como ferramenta e para este Verificador para Cabo Verde. Aqueles que contribuíram para o desenvolvimento da ferramenta incluem Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egídio G. Vaz Raposo e Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad posteriormente expandiu o trabalho para novos tópicos em 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma e Gunjan Pandya apoiaram o trabalho online através da criação e operação de banco de dados de direito de trabalho e vincularam-no aos sites da WageIndicator. Agradecimentos especiais são devidos à equipe de Islamabad, que trabalha em Verificadores de Trabalho Decente desde 2012. A equipe actualmente é composta por Iftikhar Ahmad (líder da equipe), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik e Aizaz Raoof Ali. Rogério Júnior, co-autora, contribuiu para a versão em Inglês e traduziu Verificação de Trabalho Decente (Decent Work Check) para o Português.

Informação Bibliográfica

Ahmad I, Júnior R (2019) *Verificador de Trabalho Decente em Cabo Verde 2019*. Amsterdam, Fundação WageIndicator, Fevereiro.

Para uma versão actualizada no idioma nacional, consulte <https://meusalario.org/caboverde>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

Fundação WageIndicator, 2019

Endereço: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

E-mail office@wageindicator.org

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho	3
01/13 TRABALHO & SALÁRIOS.....	4
02/13 COMPENSAÇÃO.....	7
03/13 FÉRIAS ANUAIS & FERIADOS.....	10
04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO	13
05/13 RESPONSABILIDADES FAMILIARES	19
06/13 MATERNIDADE & TRABALHO	21
07/13 SAÚDE & SEGURANÇA	24
08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO	27
09/13 SEGURANÇA SOCIAL	31
10/13 TRATAMENTO JUSTO.....	34
11/13 MENORES E JOVENS	37
12/13 TRABALHO FORÇADO.....	40
13/13 SINDICATO	43
QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE	47

INTRODUÇÃO

Trabalho Decente é o tipo de trabalho para o qual todos nós aspiramos. É realizado sob condições em que as pessoas são bem remuneradas (e existem oportunidades adequadas de renda e emprego); o sistema de protecção social (protecção trabalhista e previdência social) é plenamente desenvolvido e acessível a todos; o diálogo social e o tripartismo são promovidos e encorajados; Os direitos no trabalho, conforme especificados na Declaração da Organização Internacional de Trabalho (OIT) sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e Convenções Fundamentais da OIT, são praticados, promovidos e respeitados.

A Fundação WageIndicator tem trabalhado, desde o final de 2007, com vista a aumentar o nível de consciencialização sobre os direitos no local de trabalho através de uma ferramenta única, isto é, o **Verificador do Trabalho Decente**. O Verificador do Trabalho Decente considera diferentes aspectos do trabalho, tidos como importantes para a obtenção de um “Trabalho Decente”. Este trabalho da Fundação WageIndicator tem ajudado a tornar as Convenções bastante abstractas e os textos legais tangíveis e mensuráveis na prática.

O Verificador do Trabalho Decente emprega um sistema de comparação dupla. Primeiro, compara as leis nacionais com as normas trabalhistas internacionais e atribui uma nota aos regulamentos nacionais (rosto feliz ou triste). Se os regulamentos nacionais em um país não são consistentes com as convenções da OIT, ele recebe uma “cara triste” e sua pontuação diminui (e vice-versa). Em seguida, permite que os trabalhadores comparem sua situação com os regulamentos nacionais. Os trabalhadores podem comparar sua própria pontuação com a pontuação nacional e ver se suas condições de trabalho estão de acordo com as leis de trabalho nacionais e internacionais. O Verificador é baseado em cláusulas trabalhistas *de jure*, conforme encontradas na lei de trabalho.

O Verificador do Trabalho Decente é útil tanto para funcionários como para empregadores. Este instrumento provê conhecimento, que é, portanto, o primeiro passo para qualquer melhoria. Informa aos funcionários sobre seus direitos no local de trabalho e, ao mesmo tempo, esclarece os empregadores sobre suas obrigações. O Verificador do Trabalho Decente também é útil para pesquisadores, organizações de defesa dos direitos do trabalhador que realizam pesquisas sobre a situação dos direitos no trabalho e o público em geral que desejam saber mais sobre o mundo do trabalho. A equipa da Fundação WageIndicator, em todo o mundo, descobriu que trabalhadores, pequenos empregadores e até mesmo fiscais do trabalho não estão, às vezes, plenamente cientes da legislação de trabalho. Quando se é um indivíduo informado - seja trabalhador por conta própria, empregado, empregador, formulador de políticas, inspector de trabalho - há uma grande possibilidade de se exigir a observação rigorosa dos seus direitos (como trabalhador), cumprir as regras (como empregador) e de se esforçar para fiscalizar (como um inspector de trabalho).

O trabalho é relevante para os desafios colocados ao futuro do trabalho, especialmente a aplicação efectiva da legislação em estados financeiramente restritos, o aumento do emprego precário e a medição do impacto dos regimes regulatórios.

Actualmente, o Verificador do Trabalho Decente está disponível em mais de 100 países, saiba mais aqui: www.decentworkcheck.org. Durante o ano de 2019, a equipe da Fundação WageIndicator pretende incluir pelo menos mais 10 países, levando o número de países com o Verificador do Trabalho Decente para 115.

Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho

1. Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992)
2. Código de Trabalho 2007, última alteração em 2016
3. Lei da Violência Baseada no Género de 2011
4. Código Penal 2003
5. Lei da Educação 2010
6. Lei n.º 113/VIII/2016, de 10 de Março, que aprova a Lista Nacional do Trabalho Infantil Perigoso (TIP) e regula a sua aplicação.

01/13 TRABALHO & SALÁRIOS

Convenções da OIT

Salário Mínimo: Convenção 131 (1970)

Pagamento Regular & protecção salarial: Convenções 95 (1949) e 117 (1962)

Cabo verde não ractificou as convenções 95, 117 & 131 only.

Resumo das disposições das convenções da OIT

O salário mínimo deve cobrir as despesas do empregado e dos membros da sua família. Além disto, deve relacionar-se, razoavelmente, ao nível geral de salários auferidos e ao padrão de vida de outros grupos sociais. Os salários devem ser pagos regularmente, diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente.

Regulamentos sobre trabalho e salários:

- Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992)
- Código de Trabalho 2007, última modificação em 2016

Salário Mínimo

A Constituição estabelece que o Estado definirá normas nacionais para limitar a duração do trabalho e criará condições para estabelecer um salário mínimo nacional para várias ocupações.

Não há outra disposição legal para salários mínimos. Além disso, há apenas um salário mínimo nacional no país e o processo de determinação do salário mínimo não foi estabelecido por lei e tampouco por Acordos Colectivos. O primeiro salário mínimo nacional do país foi estabelecido e entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2014 e ascende a 11.000 escudos para trabalhadores do sector público e 12.000 para trabalhadores de nível inicial. O referido salário foi definido pela Comissão para o Diálogo Social de Cabo Verde.

O cumprimento dos regulamentos relativos ao salário mínimo, juntamente com outras disposições do Código do Trabalho, é da responsabilidade da Inspeção Geral do Trabalho, que trabalha subordinada ao Ministério do Trabalho. Os inspectores do trabalho têm o direito de aplicar multas.

Fonte: Artigo 60 da Constituição de Cabo Verde 1980; §394-397 do Código do Trabalho 2007

Pagamento Regular

Salário significa “remuneração básica e todos os outros benefícios regulares e periódicos fornecidos, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, ao trabalhador como contrapartida do trabalho”.

O período salarial não pode exceder 31 dias e o salário deve ser pago no último dia útil. O salário deve ser pago no prazo de 31 dias do período de trabalho. Deve ser em moeda nacional, salvo acordo em contrário entre as partes no âmbito de acordos colectivos ou regulamento da empresa. Além disso, deve ser pago apenas no local de trabalho.

O empregador não pode fazer deduções do salário, excepto aqueles estabelecidos por lei para o financiamento da previdência social (INSS); deduções determinadas por uma decisão final do tribunal; indemnização devida pelo empregado ao empregador por causa de um dano causado por ele à empresa determinado pelo tribunal; multas impostas como sanção disciplinar; preço da refeição no local de trabalho; o uso de telefones, suprimentos ou serviços da empresa que o funcionário expressamente solicitar; e os subsídios ou adiantamentos fornecidos por causa do documento escrito assinado pelo trabalhador. No entanto, todas estas deduções (multas impostas, compensação por danos e deduções estabelecidas pela decisão de um tribunal), exceto

aquelas estabelecidas por lei, não podem exceder um terço (33%) dos salários dos empregados.

Fonte: §199-203 do Código de Trabalho 2007

02/13 COMPENSAÇÃO

Convenções da OIT

Compensação por horas extras: Convenção 01 (1919)

Trabalho noturno: Convenção 171 (1990)

Cabo Verde não ratificou as convenções 01 & 171.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Trabalhar horas extras deve ser evitado. Sempre que for inevitável, uma compensação extra de ser observado - minimamente o salário básico por hora mais todos os benefícios adicionais a que o trabalhador tem direito. De acordo com a Convenção 1 da OIT, a taxa de pagamento por horas extras não deve ser inferior a um quarto (125%) da taxa normal.

Trabalho noturno refere-se a todo o trabalho executado durante um período não inferior a sete (07) horas consecutivas, incluindo o intervalo de meia-noite a cinco horas da manhã. Um trabalhador noturno é um trabalhador cujo trabalho exige a realização de um número substancial de horas de trabalho noturno que excede um limite especificado (pelo menos 3 horas). A Convenção 171 exige que os trabalhadores noturnos sejam compensados com tempo de trabalho reduzido ou remuneração mais alta ou benefícios semelhantes. Provisões similares podem ser encontradas na Recomendação sobre o trabalho noturno nº 178 de 1990.

Se um trabalhador tiver que trabalhar em um feriado nacional/religioso ou em um dia de descanso semanal, ele/ela deve ter direito a indemnização. Não necessariamente na mesma semana, desde que o direito a uma remuneração paga não seja negligenciada.

Se um trabalhador tiver que trabalhar durante o fim-de-semana, ele/ela deve adquirir o direito a um período de descanso de 24 horas ininterruptas. Não necessariamente no fim-de-semana, mas pelo menos no decorrer da semana seguinte. Da mesma forma, se um trabalhador tem que trabalhar em um feriado público, ele/ela deve receber um feriado compensatório. Uma taxa mais alta de remuneração por trabalhar em um feriado ou em um dia de descanso semanal não retira o direito a férias/descanso.

Regulamentos sobre compensação:

- Código de Trabalho 2007, última modificação em 2016

Compensação por Horas Extras

Trabalho extra é aquele realizado fora do horário normal de trabalho.

O horário normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 44 horas por semana. O horário normal de trabalho pode ser aumentado em 01 hora por dia, mas o trabalhador recebe meio-dia adicional de descanso por semana. Um trabalhador não pode executar mais de 2 horas extras por dia e não mais que 160 horas extras por ano. No caso de haver consentimento por escrito do trabalhador, o limite anual pode ser aumentado para 300 horas por ano. No entanto, o limite de 8 horas não se aplica a determinados grupos, como a alta administração e o pessoal altamente qualificado, indispensáveis para a administração da empresa. Em circunstâncias excepcionais, a autoridade governamental competente pode permitir que esses limites sejam excedidos. Esses trabalhadores têm direito a um prémio salarial à taxa de 20 a 35% do salário ordinário. De acordo com a reforma de 2016 do Código do Trabalho, o tempo médio de trabalho semanal, incluindo as horas extras, não pode exceder 48 horas num período de referência (que pode variar entre quatro meses e doze meses). O horário normal de trabalho diário pode ser aumentado em quatro horas por dia, mediante acordo entre as partes ou por meio de convenção colectiva. No entanto, a jornada semanal média deve ser respeitada em um período de referência de 45 dias.

O horário regular de trabalho para jovens trabalhadores não pode exceder 38 horas por semana e 7 horas por dia. O tempo de trabalho para jovens trabalhadores pode ser igual ao aplicado aos trabalhadores regulares sempre que as tarefas executadas forem de simples presença, o trabalho for intermitente ou para o propósito específico de capacitação do trabalhador jovem.

O empregador pode solicitar que o trabalho extra seja realizado nos seguintes casos:

- a) Quando os empregadores enfrentam um aumento de carga de trabalho que não justifica o recrutamento de trabalhadores de fora da empresa;
- b) Em casos de força maior ou quando houver razões para prevenir ou reparar danos sérios. As horas extras são obrigatórias, a menos que um trabalhador possa justificar por causa de certas razões pessoais. Estes incluem, entre outros, o cuidado de crianças doentes ou amamentando e trabalhadores que passam por capacitação profissional. Trabalhadores com deficiências podem decidir trabalhar horas extras e informar o empregador. Uma trabalhadora grávida e uma mãe que amamenta (com uma criança com menos de 10 meses de idade) não são obrigadas a trabalhar horas extras em um dia de descanso semanal ou feriado.

As horas extras serão pagas com remuneração não inferior a 50% do salário normal. O governo de Cabo Verde está pensando em diminuir essa percentagem.

Fonte: §149-161, 207 & 266 do Código de Trabalho 2007

Compensação por trabalho nocturno

O trabalho nocturno é realizado entre às 22:00 e às 06:00 do dia seguinte. Cada empregador definirá para cada tipo de instalação, estabelecimento ou local de trabalho, quais funções podem ser executadas durante o período de trabalho nocturno. O empregador deve informar o trabalhador sobre as consequências do trabalho nocturno na saúde e bem-estar, bem como medidas de protecção tomadas pelo empregador para garantir a saúde física e mental do trabalhador. Assim, o trabalhador ainda que disposto a trabalhar durante a noite deve dar o seu consentimento por escrito.

Aqueles que realizam trabalho nocturno têm direito a uma compensação de 25% do salário básico. O montante mencionado também é devido durante a licença anual, licença por doença ou acidente, ou em períodos de mudança temporária para um trabalho de tempo diurno decidido pelo empregador. Os trabalhadores que deixarem de realizar trabalho nocturno, ou mudarem de trabalho após um ano em tal regime, continuarão recebendo a indemnização, pois o restante deverá pagar até um mês por cada ano de serviço prestado em um dos regimes, após ser transferido para um dia regular, a menos que a mudança de regime tenha sido motivada por uma causa objectiva ou subjectiva vinculada ao trabalhador. As horas extras para os trabalhadores nocturnos não podem exceder 7 horas por semana.

Fonte: §162-175 do Código do Trabalho 2007

Compensação por trabalhos em Feriados/Dias de Repouso

Os trabalhadores têm direito a 24 horas de descanso por semana. Ela será tomada, normalmente, aos domingos, a menos que o Acordo Colectivo, o cronograma de trabalho devidamente aprovado, as regras nas quais o funcionário tenha concordado livremente ou a lei diga o contrário.

Não é permitido trabalhar no período de descanso semanal obrigatório, a menos que circunstâncias relacionadas a força maior justifiquem a necessidade de trabalho, e onde tal trabalho tenha sido realizado, o descanso compensatório poderá ser concedido ao trabalhador nos próximos três dias sem dedução da sua remuneração.

Fonte: §64-65 do Código do Trabalho 2007

Compensação por trabalho em fins-de-semana e feriados públicos

O trabalho realizado durante um período de descanso semanal dá direito ao trabalhador a uma compensação de 100% do salário por causa do trabalho realizado. Disposições similares existem para trabalhos em feriados públicos uma vez que a lei considera o trabalho no dia útil igual ao trabalho em um dia de descanso semanal.

Fonte: §208 do Código do Trabalho 2007

03/13 FÉRIAS ANUAIS & FERIADOS

Convenções da OIT

Convenção 132 (1970) sobre feriados com direito a remuneração.
Convenções 14 (1921), 47 (1935) e 106 (1957) para dias de descanso semanal.

Além disso, para várias indústrias, aplicam-se diferentes convenções.

Cabo Verde não ratificou nenhuma das convenções mencionadas acima.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Um empregado tem direito a pelo menos 21 dias consecutivos de férias anuais pagas. Feriados nacionais e religiosos não estão incluídos. Os acordos colectivos devem prever pelo menos um dia de férias anuais remunerados a cada 17 dias em que o empregado trabalhou ou tinha direito a ser pago.

Um trabalhador deve ter direito a férias pagas durante feriados nacionais e oficialmente reconhecidos.

Os trabalhadores devem desfrutar de um período de descanso de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de sete dias, ou seja, uma semana.

Regulamentos sobre férias anuais e feriados:

- Código de Trabalho 2007, última modificação feita em 2016

Férias/Licença Anual Remunerada

Todo o trabalhador em um contracto de trabalho por um período definido ou indefinido tem direito a 22 dias de férias anuais. Para contractos com duração inferior a um ano, as férias anuais devem ser proporcionais à duração do contrato de trabalho. A licença anual não utilizada pode ser transferida para o ano seguinte e adicionar até um máximo de 44 dias, desde que as partes concordem ou se a não transferência puser em perigo o trabalhador ou a empresa. O Acordo Colectivo ou contrato de trabalho pode estabelecer um aumento progressivo de um dia de férias para cada ano adicional de serviço prestado durante a noite.

Um trabalhador tem o direito de gozar férias anuais depois de ter trabalhado durante seis meses durante um ano (aplicável a contractos a prazo fixo e a prazo indeterminado). Trabalhadores contratados por menos de um ano têm direito a férias anuais depois de completarem metade de seu mandato. A data da licença deve ser estabelecida por um acordo entre o empregador e o empregado. Se não for possível chegar a um acordo, o empregador pode estabelecer um calendário anual de férias após consultar os delegados sindicais. A licença anual deve ser tomada no prazo de um ano após a aquisição. A licença deve ser tomada consecutivamente, mas pode ser tomada em dois períodos, desde que as partes assim o acordem. A licença anual pode ser acumulada até o máximo de 44 dias úteis mediante acordo entre o empregado e o empregador ou sempre que a obtenção de licença integral pelo trabalhador resultar em danos sérios à empresa ou ao trabalhador.

A remuneração pela licença anual a que o trabalhador tem direito não pode ser inferior àquela que ele/ela receberia se estivesse trabalhando. A remuneração adicional em espécie pode ser substituída pelo equivalente em dinheiro durante as férias anuais. Os trabalhadores têm direito a receber compensação em vez de férias anuais, se o contracto de trabalho for rescindido antes que um trabalhador possa tirar suas férias anuais. O empregado também tem direito a receber uma remuneração correspondente ao tempo proporcional do ano que ele passou em serviço. Um trabalhador que não está autorizado a exercer o seu direito a férias anuais pode apresentar uma queixa à Inspeção Geral do Trabalho para esse efeito.

Fonte: §§ 52-63 e 170 do Código do Trabalho de 2007, última modificação feita em 2016

Feriados públicos remunerados

Há dez feriados em Cabo Verde, nomeadamente: Ano Novo (1º de Janeiro); Dia da Democracia (13 de Janeiro); Dia dos Heróis (20 de Janeiro); Carnaval de Fevereiro; Quarta-feira de Cinzas; Dia do Trabalhador (1 de Maio); Dia das Crianças (1 de Junho); Dia da Independência (5 de Julho); Dia de Nossa Senhora da Graça (15 de Agosto); Dia Nacional (12 de Setembro); Dia de Todos os Santos (1 de Novembro); e Dia de Natal (25 de Dezembro)

Não foram encontradas disposições que possam indicar se as férias são pagas ou não.

Dias de descanso semanal

A provisão da lei nos dias de descanso semanal está contida no Artigo 64 do Código do Trabalho, que estipula que todo o trabalhador tem direito a 24 horas de descanso semanal. Normalmente, esse dia de descanso será realizado no domingo, a menos que a lei, o contrato de trabalho ou o acordo colectivo determine o contrário.

Fonte: §64 do Código do Trabalho 2007

04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 158 (1982) sobre a rescisão do emprego

Cabo Verde não ratificou a Convenção 158.

Resumo das disposições das convenções da OIT

As questões desta secção medem a segurança ou mesmo a flexibilidade e precariedade de uma relação de trabalho. Embora estas não estejam claramente mencionadas numa única convenção (indenização por demissão e exigência de aviso prévio estão disponíveis na Convenção de Rescisão de Emprego nº 158), no entanto, as melhores práticas na área exigem que os funcionários recebam um contrato de trabalho por escrito; os trabalhadores com contratos a termo não devem ser contratados para tarefas de carácter permanente; um período de estágio razoável (idealmente menor ou igual a 6 meses) pode ser seguido para avaliar a adequação de um empregado; um período de aviso prévio deve ser especificado em um contrato de trabalho antes de romper a relação de trabalho; e os trabalhadores recebem indenização por demissão no término da relação de trabalho.

Um contrato de trabalho pode ser oral ou escrito, no entanto os trabalhadores devem receber uma declaração escrita de emprego no início de seu emprego. Trabalhadores com contratos a prazo fixo não devem ser contratados para tarefas permanentes, pois isso leva a empregos precários.

Um período de estágio razoável deve permitir que um trabalhador aprenda novas habilidades. Um funcionário recém-contratado pode ser demitido durante o período de experiência, sem quaisquer consequências negativas.

Um período razoável de aviso prévio, dependendo do tempo de serviço de um empregado, pode ser necessário antes que um empregador possa cortar a relação de emprego.

Os empregadores podem ser obrigados a pagar uma indenização por cessação de emprego na rescisão do contrato de trabalho (devido a redundância ou qualquer outro motivo, excepto por falta de capacidade ou má conduta).

Regulamentos sobre segurança no trabalho:

- Código de Trabalho 2007, última modificação feita em 2016

Detalhes sobre o contracto de trabalho

A disposição legal sobre contrato de trabalho está contida no Código do Trabalho. É definido como o acordo pelo qual uma pessoa se compromete a fornecer sua actividade intelectual ou trabalho manual à outra pessoa sob controlo e direcção dessa pessoa para consideração.

Não há exigência de que o contracto esteja sujeito a qualquer formalidade por lei, salvo indicação em contrário. No entanto, as partes podem, se assim o desejarem, assinar um contracto de trabalho escrito solicitando a outra pessoa, por carta registada, com aviso de recepção. Se as partes avançarem com essa opção, elas deverão incluir os detalhes da data do contrato, a localização e o trabalho, a categoria profissional e a remuneração auferida pelo funcionário, juntamente com quaisquer outros elementos que as partes considerem dignos do seu interesse. Quaisquer termos que pretendam suspender o contracto do empregado ou determinar o período de estágio, excepto conforme exigido pela lei, são considerados inválidos. Por último, a falta de escrita não afecta os direitos decorrentes do contrato para o trabalhador e ele é livre para invocar a execução de tais direitos no tribunal. A regra geral é que o emprego será por prazo indeterminado. Os elementos essenciais de um contrato de trabalho incluem a categoria profissional de trabalhador, local de trabalho, remuneração e a data de início do trabalho.

Um contrato de trabalho em que o termo é incerto/indeterminado também pode ser concluído em determinadas situações, das quais a mais importante é quando o novo funcionário está substituindo um empregado ausente, um empregado que está em licença não remunerada, um funcionário que após ser demitido tomou seu caso ao tribunal para determinar se o despedimento foi ilegal. Além disso, tais contractos também são celebrados para qualquer tarefa ou serviço ocasional precisamente definido e que não seja duradouro e similarmente um projecto de trabalho ou actividades temporárias definidas. O contracto pode durar pelo tempo necessário para substituir um empregado ausente ou para completar a actividade, tarefa, trabalho ou projecto.

Um contracto de prazo fixo se transforma em um contracto indefinido se os trabalhadores permanecerem no emprego após o dia da rescisão entrar em vigor ou após 15 dias da conclusão da actividade, serviço, trabalho ou projecto.

Fontes: §27-33 e 366-368 do Código do Trabalho de 2007

Contractos a prazo fixo

O código do trabalho contém as disposições relativas aos contractos a termo certo.

Uma lista abrangente das razões pelas quais os contractos de trabalho a termo serão concluídos é fornecida sob o Artigo 361. Isso inclui as razões como: onde o trabalho é por um curto período, onde um trabalhador substituto é necessário, pois o trabalhador

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Cabo Verde, por favor, consulte: <https://meusalario.org/caboverde>

original não pode trabalhar devido a doença, serviço militar, gozo das férias ou qualquer outro motivo justificado, a realização de funções ou tarefas específicas de trabalho ou serviço de natureza temporária, nomeadamente, em actividades sazonais ou naquelas em que, objectivamente, se verificam flutuações periódicas do número de trabalhadores, a substituição de um trabalhador que estava desempenhando funções na empresa e que deixou seu posto sem aviso prévio ou com aviso prévio (menos de seis meses). Sob uma reforma de 2016 no Código do Trabalho, outra razão poderia ser a necessidade temporária da empresa. O empregador deve fornecer um prazo e as razões que justificam a necessidade de celebrar o contrato e, no caso de não cumprimento, ele /ela pode ser penalizado.

A lei também estabeleceu que as novas empresas incorporadas ao abrigo do Código de Trabalho podem celebrar contratos a prazo fixo com seus empregados durante os primeiros cinco anos de sua incorporação e tais contratos serão convertidos em contratos de prazo indeterminado ao término de cinco anos. Além disso, os contratos de prazo fixo executados por uma nova empresa nos termos do Código serão por um período mínimo de 3 meses. A segunda renovação será após seis meses e as renovações subsequentes serão após um ano cada.

A duração máxima de um contrato a termo varia entre três e cinco anos, incluindo todas as renovações que possam ocorrer. Depois disto, o contrato de trabalho a termo será convertido em emprego de duração indeterminada. Após o término de um contrato de duração fixa, o empregador pode encerrar o contrato mediante aviso prévio de dez dias ao empregado, na ausência do qual o contrato seria renovado pelo mesmo período do contrato anterior, a menos que indicado de outra forma pelas partes. Uma reforma de 2016 no Código do Trabalho permite contratos temporários com a duração máxima (incluindo renovações) de três anos.

Fonte: §360-365 do Código do Trabalho 2007

Período probatório

A disposição legal sobre Probação está contida no Código do Trabalho.

A duração do período probatório depende do tipo de contrato e/ou do cargo e das funções do funcionário.

No caso de um contrato de trabalho a termo não-fixo, o período experimental é normalmente de dois meses, mas pode ser prolongado até seis meses se as funções a serem executadas implicarem complexidade técnica e responsabilidade e se tal período de tempo for considerado necessário avaliar a capacidade do funcionário para realizar o trabalho.

Relativamente aos funcionários executando funções de gerência e /ou sénior, um período de teste de até doze meses pode ser acordado. Nos contratos a termo, um período experimental de dois meses pode ser reduzido, uma vez que não pode ser superior a um quarto da duração do contrato. As partes podem renunciar

expressamente ao direito a um período de teste ou reduzir seu comprimento por acordo. O período experimental também pode ser reduzido ou ampliado por meio de acordo colectivo aplicável. A duração do período probatório não pode exceder a duração prevista como regra geral nesse caso. Por fim, os funcionários podem ser demitidos ou deixar o emprego durante o período de teste sem a necessidade de dar qualquer aviso ou motivo.

Para efeitos de um contrato de trabalho doméstico, as partes não são obrigadas a acordar um período de estágio superior a 15 dias, após o qual o contrato será concluído. De acordo com uma reforma de 2016 no Código do Trabalho, o período de estágio para trabalhadores domésticos foi aumentado de 15 dias para 30 dias. O período de experiência não pode ser estendido além de 30 dias.

Fontes: §144-147 e 287 do Código do Trabalho 2007

Aviso prévio

O código do trabalho tem disposições relevantes sobre a rescisão de um contrato de trabalho e períodos de aviso prévio necessários.

Como regra geral, os empregadores não podem rescindir contratos de trabalho à vontade e/ou dando aviso a menos que haja justa causa, seja objectiva como razões económicas ou de mercado, seja subjectiva. Este último geralmente se refere a uma falta grave de um incidente grave que destrói a relação de emprego em curso.

A “causa justa” subjectiva deve ser evidenciada por meio de um processo disciplinar, que pode ser usado não apenas para aplicar uma demissão, mas também advertências e outras sanções por delitos menores ou má conduta. Este procedimento implica uma acusação formal e permite que o funcionário declare seu caso em defesa antes de tomar a decisão final de demitir. As razões directas que levam a uma demissão por justa causa são exaustivas e podem incluir:

- A desobediência ilegítima a ordens dadas por funcionários de alto escalão;
- Praticar, dentro da empresa, delitos que sejam prejudiciais à economia nacional ou aos interesses ou bens morais da própria empresa ou de seus trabalhadores ou outros;
- Provocação repetida de conflitos com outros funcionários ou terceiros;
- Fornecer o trabalho em estado de embriaguez, particularmente quando repetido;
- Falta de cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho;
- Negligência grave em executar bem o trabalho e a repetida falta de padrões de zelo e diligência na prestação do serviço;
- A ausência injustificada do trabalho ao determinar danos ou sérios riscos para a empresa ou a conduta manifestamente indisciplinada;
- Dez ausências consecutivas ou vinte faltas interpoladas injustificadas, durante doze meses, independentemente do dano ocasionado.
- A inaptidão do trabalhador para as funções normalmente exercidas repetidamente
- A inadequação do trabalhador para as tarefas para as quais ele foi contratado;

Um empregador informará o trabalhador de sua intenção de demiti-lo por justa causa, com pelo menos 40 dias de antecedência da rescisão do contrato. O funcionário terá o direito de respondê-lo nos próximos 5 dias imediatamente após receber o aviso de demissão. Se o empregador não estiver convencido e dispensar o empregado, ele deve indicar os motivos da demissão e avisar o funcionário com 30 dias de antecedência.

O empregador pode fazer despedimentos colectivos em razão de actividade reduzida ou encerramento permanente do empreendimento, negócio ou parte da estrutura da empresa ou por outras razões, tais como quando as circunstâncias económicas ou tecnológicas mudam de forma a tornar os trabalhadores redundantes. O processo para atingir tal redundância envolve informar a Diretoria do Trabalho sobre o despedimento proposto 60 dias antes da data em que os funcionários são demitidos. A diretoria ouvirá o funcionário e os sindicatos relevantes e fará uma proposta a um membro do gabinete, que pode ou não permitir a redundância. Quando uma decisão de demissão é feita em tal caso, o empregador fornecerá aos trabalhadores uma notificação de 45 dias antes da data da demissão. No caso de demissões coletivas, os seguintes tipos de trabalhadores têm preferência na manutenção do emprego: trabalhadores mais qualificados e profissionais; trabalhadores com maior antiguidade; trabalhadores idosos; trabalhadores que sofreram lesões no local de trabalho reduzindo sua capacidade de ganho; e trabalhadores com maiores responsabilidades familiares.

Os contratos também podem ser rescindidos por força maior, falência ou transferência de trabalhador. Além disso, quando devido às acções do empregado, torna-se difícil para ele manter uma relação de trabalho tendo em conta a gravidade do grau de culpa, ele será demitido. Por fim, o contrato também pode ser rescindido quando o trabalhador atinge a idade de aposentadoria e por acordo mútuo entre o empregador e o empregado. Em todos esses casos, nenhum aviso é necessário.

Em ambos os casos, se o empregador não fornecer a notificação dentro do prazo especificado, o empregador terá que pagar uma compensação ao empregado pelo número de dias em que o aviso é atrasado.

Quando o contrato é rescindido pelo empregado, o período de aviso antes de sair dependerá do tempo de serviço. O período mínimo de aviso prévio é de 15 dias e aumentará em 15 dias por ano de antiguidade, até um máximo de 2 meses. Um empregado pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa pelos seguintes motivos: Não pagamento de salários/compensação pelo empregador; dano à honra e dignidade do trabalhador; falta de condições de segurança e higiene no trabalho; modificação substancial da posição do trabalhador; conflitos de provocação com o empregador ou outros empregados da empresa; e aplicação de sanções abusivas pelo empregador.

Fontes: §220-243 do Código do Trabalho 2007

Pagamento por rescisão

Código do Trabalho prevê indemnização de rescisão equivalente a um mês de Salário para cada ano de serviço em caso de demissão por justa causa. Os trabalhadores despedidos sob redundância colectiva também têm direito a um mês de remuneração por cada ano de serviço. O valor do pagamento da indemnização pode ser aumentado através de um acordo colectivo. O montante da indemnização paga em caso de demissão colectiva e de demissão por justa causa foi reduzido de 30 dias para 20 dias por ano de serviço, de acordo com a reforma de 2016 do Código do Trabalho.

Existem disposições sobre compensação na rescisão de um contrato de trabalho. A compensação é concedida da seguinte forma: 1.75 dias de pagamento básico por mês, se a duração do contrato for inferior a 1 ano; 21 dias de salário básico se o contrato durar um ano; 15 dias de salário básico para cada ano além do primeiro ano. Se o contrato durar mais de cinco anos, o empregado tem direito a uma remuneração no valor de 10 dias de remuneração básica por ano, após os primeiros cinco anos.

No caso de demissão sem justa causa para trabalhadores domésticos, a indenização por demissão ainda é de 30 dias de salário para cada ano completo de serviço até a data da demissão. No caso de despedimento sem justa causa, o trabalhador tem direito a reintegração na mesma categoria profissional e antiguidade. Se o empregador impede a reintegração do trabalhador, ele é obrigado a pagar 40 dias de salário por cada ano completo de serviços e base proporcional por parte de um ano.

Fonte: §224, 238 e 369 do Código do Trabalho 2007

05/13

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Convenções da OIT

Convenção 156: Convenção dos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (1981)

Recomendação 165: Trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

Cabo Verde não ractificou 156 & 165.

Resumo das Disposições das Convenções da OIT

A licença de paternidade é para os novos pais na época do parto e é geralmente de duração mais curta.

A recomendação (No. 165) prevê a licença parental como uma opção disponível para que um dos pais possa tirar uma licença longa (remunerada ou não) sem renunciar ao trabalho. A licença parental é geralmente tomada quando a licença de maternidade e paternidade se esgota. Para os pais que trabalham, as leis podem definir a parte da licença parental que deve ser obrigatoriamente tomada por pais ou mães.

Opção flexível de trabalho para os pais/ A Recomendação 165 sobre Equilíbrio entre a vida e trabalho demanda aos empregadores que analisem as medidas para melhorar as condições gerais de trabalho através de acordos de trabalho flexíveis.

Regulamentos sobre responsabilidades familiares:

- Constituição de Verde 1980 (revisto em 1992)
- Código de Trabalho 2007, última modificação em 2016

Licença de Paternidade

Não existe um direito exclusivo de licença de paternidade no Código do Trabalho de Cabo Verde. Um pai tem direito a licença de paternidade apenas em certos casos, conforme descrito abaixo.

O pai tem direito a licença de paternidade, por um período igual ao da licença de maternidade ou igual aos restantes, caso a mãe já tenha beneficiado de uma parte da licença de maternidade, em caso de:

- a) Incapacidade física ou mental da mãe e enquanto durar a incapacidade;
- b) Morte da mãe.

Em caso de morte da mãe, a duração mínima da licença concedida ao pai é de pelo menos 30 dias.

A morte ou incapacidade física ou mental da mãe durante os 120 dias imediatamente após o nascimento, confere ao pai os direitos conforme descrito acima.

Não há disposições legais se a paternidade é paga ou não.

Fonte: §271 do Código do Trabalho 2007

Licença parental

Não se foi identificado na lei nenhuma provisão relacionada à licença parental e qualquer compensação subsequente.

Opção de Trabalho Flexível para pais / Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Não há disposições legais disponíveis sobre opções de trabalho flexíveis para os pais. A Constituição de Cabo Verde diz que “a lei estabelecerá protecção especial para menores, para deficientes e para mulheres durante a gravidez e depois do parto, e garantirá às mulheres condições de trabalho que lhes permitam cumprir seus deveres familiares e maternais”. No entanto, nenhuma disposição reguladora foi localizada.

Source: §59(6) of the Constitution of Cape Verde 1980 (revised in 1992)

06/13 MATERNIDADE & TRABALHO

Convenções da OIT

Uma convenção anterior (103 de 1952) prescreveu pelo menos 12 semanas de licença de maternidade, 6 semanas antes e 6 semanas após o nascimento. No entanto, uma convenção posterior (nº 183 do ano 2000) exige que a licença de maternidade seja de, pelo menos, 14 semanas, das quais um período de seis semanas de licença compulsória deve ser após o parto.

Capo Cabo Verde não ratificou as Convenções 103 & 183.

Resumo das disposições da Convenção da OIT

Durante a gravidez e a licença de maternidade, o trabalhador deve ter direito a cuidados médicos e de parteira sem qualquer custo adicional.

Durante a gravidez e durante a amamentação, o trabalhador deve estar isento do trabalho que possa trazer danos a ele ou ao seu bebé.

A licença de maternidade total deve durar pelo menos 14 semanas.

Durante a licença de maternidade, a renda de um trabalhador deve corresponder a pelo menos dois terços do seu salário anterior.

Durante a gravidez e a licença de maternidade, um trabalhador deve ser protegido contra demissão ou qualquer outro tratamento discriminatório.

Os trabalhadores têm o direito de retornar a uma posição igual ou equivalente após a licença de maternidade.

Após o parto e a reintegração no trabalho, o trabalhador deve receber intervalos de amamentação paga para amamentar a criança.

Regulamentos sobre maternidade e trabalho:

- Código laboral, última modificação em 2016

Assistência Médica Gratuita

Nenhuma disposição sobre cuidados médicos para mulheres grávidas pôde ser identificada na lei. No entanto, quando os trabalhadores adoecem, têm direito a cuidados médicos. Veja a Secção 8/13 sobre licença médica para mais informações.

Proibição de trabalho prejudicial

As disposições legais sobre a protecção da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas podem ser encontradas no Código do Trabalho. Por conseguinte, uma trabalhadora grávida deve trabalhar em condições que não prejudiquem a gravidez.

Durante a gravidez e após o parto recente, os trabalhadores têm o direito de não realizar trabalho extra ou trabalho nocturno. Mulheres grávidas ou mulheres com filhos menores de 10 anos não são obrigadas a realizar horas extras durante o período de descanso semanal ou feriados.

A trabalhadora grávida poderá, sempre que possível, assistir a exames médicos pré-natais fora do horário normal de trabalho da empresa. Sempre que o exame médico seja possível apenas durante o horário de trabalho da empresa, o empregador pode exigir um documento atestando tal circunstância.

Uma mulher grávida também será transferida para o trabalho diurno. As trabalhadoras grávidas, que realizam trabalho nocturno ou trabalho por turnos, devem ser transferidas para o dia de trabalho 180 dias (6 meses) antes da data de nascimento presumida. Eles têm o direito de permanecer no trabalho diurno por um período não inferior a 1 ano após o nascimento, a menos que o empregado trabalhe exclusivamente durante o regime de trabalho nocturno ou em regime de trabalho por turnos.

Não há outras disposições especificando a natureza do trabalho, que as mulheres não são obrigadas a fazer.

Fonte: §160, 162, 270 e 272 do Código do Trabalho 2007

Licença de maternidade

Em caso de parto, as mulheres têm direito a 60 dias de licença maternidade.

Se o trabalho coloca em risco a saúde de uma trabalhadora grávida ou do bebé e não é assegurado um local de trabalho e funções adequadas e compatíveis com o seu estado, o trabalhador tem direito a gozar uma licença especial pelo tempo necessário para prevenir o risco.

Fonte: §271 e 273 do Código do Trabalho 2007

Rendimento

Durante a licença de maternidade, o trabalhador tem o direito de receber do empregador a diferença entre seu salário normal e os benefícios pagos pela previdência social. O benefício pago pela segurança social é 90% dos últimos ganhos mensais do segurado ou a média dos ganhos nos últimos 4 meses.

Se a trabalhadora não tiver pago contribuições ao sistema de previdência social, o empregador deve pagar o valor total do benefício durante o período de licença de maternidade de 60 dias.

Fonte: §212 do Código do Trabalho 2007

Protecção contra demissões

O empregador que negar o acesso ao trabalho a uma trabalhadora grávida ou utilizar qualquer tipo de meios ou estratégias para criar instabilidade no trabalho ou forçar a mulher grávida a deixar o trabalho, além de outras sanções que o facto possa dar razão, é punido com multa de um ano de salário que seria devido ao trabalhador.

Salvo prova em contrário, a demissão de uma mulher grávida ou amamentando é ilegal. Nenhuma outra disposição sobre segurança no emprego para mulheres grávidas foi encontrada na lei.

Fonte: §275 e 409 do Código do Trabalho 2007

Direito a retomar ao mesmo cargo

Não há disposições na lei especificando que uma mulher tem o direito de retornar à mesma posição após a licença de maternidade.

Amamentação / Intervalos para amamentar

Amamentação/Intervalos para amamentar são concedidos nos termos da lei. De acordo com o Código do Trabalho, um trabalhador tem direito, durante os primeiros seis meses após o nascimento, a 45 minutos de pausa em cada período de trabalho.

Fonte: §274 do Código do Trabalho 2007

07/13 SAÚDE & SEGURANÇA

Convenções da OIT

A maioria das Convenções da OIT sobre SSO trata de riscos muito específicos de Segurança Ocupacional, como asbesto e produtos químicos. A Convenção 155 (1981) é a convenção geral relevante aqui. Convenção de Inspeção do Trabalho: 81 (1947)

Cabo Verde ratificou ambas convenções 81 & 155.

Resumo das disposições das convenções da OIT

O empregador, com toda a justiça, deve certificar-se de que o processo de trabalho é seguro.

O empregador deve fornecer roupas de protecção e outras precauções de segurança necessárias gratuitamente.

Os trabalhadores devem receber capacitação em todos os aspectos de segurança e saúde relacionados ao trabalho e devem ter recebido as saídas de emergência.

A fim de garantir a segurança e saúde no local de trabalho, um sistema de inspeção do trabalho central, independente e eficiente deve estar presente.

Regulamentos sobre saúde e segurança:

- Código de Trabalho 2007, última modificação em 2016

Cuidados do Empregador

As disposições legais sobre saúde e segurança dos trabalhadores vêm do Código do Trabalho.

Um empregador é obrigado a garantir a higiene e segurança no trabalho e cumprir e fazer cumprir as leis e regulamentos aplicáveis e as instruções gerais emitidas pelas entidades competentes. Além disso, o Código do Trabalho impõe ao empregador a obrigação de se organizar no nível da empresa, actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho para trabalhadores nocturnos e trabalhadores por turnos.

Há uma série de obrigações no empregador para promover a saúde e a segurança no local de trabalho. O empregador deve tomar as medidas necessárias para que o local de trabalho, as ferramentas, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador. A este respeito, o empregador deve informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e manutenção do equipamento utilizado no desempenho das suas funções; promover a reparação de aparelhos e equipamentos que apresentem riscos de avaria e constituam um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores; assegurar a identificação de recipientes contendo produtos com um grau de toxicidade ou que possam causar ferimentos e também fornecer as instruções necessárias para o seu uso adequado; Providenciar, se necessário, vestuário e equipamento de protecção adequado, a fim de evitar tanto quanto possível os riscos de acidente e os efeitos adversos para a saúde dos trabalhadores e providenciar, quando apropriado, alojamento e energia em condições que salvaguardem a higiene e a saúde dos trabalhadores.

O empregador deve também assegurar que todos os trabalhadores sejam treinados para dar tratamento de primeiros socorros e é obrigado a contractar as pessoas necessárias para alcançar o resultado necessário.

Fonte: §136, 166, 167 e 293 do Código do Trabalho 2007

Protecção Gratuita

Não existe disposição legal específica que exija que o empregador forneça equipamentos de protecção aos trabalhadores, porém o Código do Trabalho contém uma disposição geral que impõe ao empregador o dever de fornecer equipamentos de protecção se e quando necessário para prevenir acidentes ou efeitos adversos à saúde.

Fonte: §293 do Código do Trabalho 2007

Treinamentos

O empregador é obrigado a garantir que todos os trabalhadores realizem um curso de treinamento que lhes permita aprender o serviço de primeiros socorros e que também sejam obrigados a pagar os custos de tal treinamento. Não existem disposições legais sobre que tipo de treinamento para segurança é necessário.

Fonte: §166 do Código do Trabalho 2007

Sistema de Inspeção do Trabalho

As disposições do sistema de inspeção do trabalho no país são fornecidas no Código do Trabalho, que estabeleceu a Inspeção Geral do Trabalho.

A Inspeção Geral do Trabalho é o departamento com competência para fiscalizar o cumprimento dos regulamentos legais relativos às condições de trabalho e ao sistema de protecção dos trabalhadores empregados e desempregados. Reporta-se directamente ao ministro responsável pelo trabalho. A Inspeção-Geral exerce a sua acção sobre todo o território de Cabo Verde e inclui todas as relações laborais, públicas, privadas, individuais, empresariais, domésticas e estrangeiras. Contractos de emprego para o serviço público do estado também estão sujeitos ao trabalho de supervisão da Inspeção. Entre as funções da Inspeção incluem:

1. Assegurar o cumprimento das regras do código e outras disposições contidas em outras leis, instrumentos regulatórios colectivos, contratos de trabalho e emprego.
2. Aplicar as regras em matéria de protecção no emprego e desemprego dos trabalhadores e as relativas à formação profissional
3. Assegurar a aplicação das regras de higiene, segurança e medicina do trabalho
4. Fornecer informações técnicas e assessoria aos trabalhadores e empregados e suas associações profissionais sobre o cumprimento da legislação trabalhista.
5. Adotar o estudo preparatório e o lançamento de novas leis ou a renovação das leis de trabalho e do sistema de protecção do emprego.
6. Alertar os departamentos relevantes de quaisquer deficiências, ausência ou inadequação de disposições na legislação trabalhista.
7. Exercer vigilância especial sobre actividades nas quais acidentes ou doenças ocupacionais são mais frequentes e graves

Além dessas funções, a Inspeção também ouve as queixas de trabalhadores que se sentem demitidos injustamente ou que foram sancionados por seu empregador. Os trabalhadores devem arquivar suas queixas dentro de 15 dias, e depois de ouvir os trabalhadores, o inspector pode primeiro tentar reconciliar as diferenças entre o trabalhador e o empregador e, no caso de não ser possível, dar sua decisão sobre a queixa.

Fonte: §140, 386, 387, 395, 396 e 397 do Código do Trabalho de 2007

08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 102 (1952), Convenções 121 (1964) e 130 (1969) referentes à Previdência Social, Benefícios por Acidentes de Trabalho e Benefícios de Cuidados Médicos e Doença

Cabo Verde não ratificou as convenções 102, 121 & 130.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Os direitos de trabalho e renda de um trabalhador devem ser protegidos quando ocorrer uma doença. A legislação nacional de trabalho pode prever que o subsídio de doença não pode ser pago durante os primeiros 3 dias da sua ausência. No mínimo, um trabalhador deve ter direito a uma renda durante os primeiros 6 meses de doença. Essa renda deveria ser de pelo menos 45% do salário mínimo. (Os países são livres para optar por um sistema que garanta 60% dos últimos salários durante os primeiros 6 meses de doença ou mesmo durante o primeiro ano). Um trabalhador deve ter direito a licença médica remunerada.

Durante a doença, o trabalhador deve ter direito a cuidados médicos sem qualquer custo adicional. Os funcionários e seus familiares devem ter acesso aos cuidados médicos mínimos necessários a um custo acessível.

Durante os primeiros 6 meses de doença, um trabalhador não deve ser demitido.

Se um trabalhador estiver incapacitado devido a uma doença ou acidente de trabalho, ele deve receber um benefício maior. No caso de incapacidade/invalidéz temporária ou total, um trabalhador pode receber pelo menos 50% do seu salário médio, enquanto no caso de um acidente fatal, os sobreviventes podem receber 40% do salário médio do trabalhador falecido em pagamentos periódicos.

Regulamentos sobre benefícios por Licença Médica & Acidentes de Trabalho:

- Código de trabalho 2007, última modificação em 2016
- Perfil SSPTW do país

Rendimentos

As disposições legais sobre os benefícios por licença médica estão contidas em várias leis. Para pessoas com auto-emprego o regime de pensão é regido pelas leis de 2003 e 2009, para pessoas empregadas é a lei de 2004, para servidores públicos e cooperativas, é a lei de 2006, para agentes municipais é a lei de 2007 e para os trabalhadores domésticos é a lei de 2009. Também existem disposições contidas no Código do Trabalho.

As categorias de pessoas que têm direito aos benefícios incluem empregados do sector público e privado, trabalhadores autónomos e trabalhadores domésticos. Sistemas especiais fornecem benefícios em dinheiro para funcionários públicos e certos proprietários de negócios e funcionários cooperativos.

Tal como acontece com a pensão, um segurado (empregado) contribui com 4% do seu rendimento mensal bruto. Para os autónomos, a taxa de contribuição é de 8% e para o empregador é de 4% da folha de pagamento mensal bruta. Para ter direito a receber subsídio por doença, o segurado deve ter pelo menos 4 meses de contribuições. O número de benefícios a que se têm direitos é igual a 70% dos últimos ganhos mensais do trabalhador segurado ou ganhos médios nos últimos quatro meses (o que for maior). Isso é pago a partir do quarto dia de doença até 1.095 dias. O empregador paga 100% dos ganhos nos primeiros três dias. Se a doença durar mais de 30 dias, um conselho médico deve avaliar o estado de saúde do segurado.

Fonte: Perfil do país SSPTW

Cuidados médicos

Os trabalhadores têm direito a receber cuidados gerais e especializados, cirurgia, hospitalização, serviços de laboratório, visitas domiciliares, medicamentos, próteses e atendimento odontológico.

O Ministério da Saúde oferece assistência médica directamente através de clínicas públicas e hospitais. Certos tratamentos não disponíveis em clínicas públicas e hospitais são reembolsados pelo Instituto Nacional de Segurança Social.

Os segurados têm que pagar por compartilhar o custo do medicamento. Os pensionistas também co-pagam. A medicina é gratuita para pensionistas de baixa renda.

Benefícios médicos para dependentes são os mesmos para os segurados. Os dependentes elegíveis incluem crianças até aos 18 anos ou que recebem abonos de família, pais dependentes e avós dependentes.

Fonte: Perfil SSPTW do país

Seguro de Emprego

Nenhuma disposição pode ser localizada na lei sobre a segurança do emprego durante o período de licença médica.

Benefícios por Incapacidade / Acidentes de trabalho

Provisões para lesões relacionadas ao trabalho e os benefícios subsequentes estão contidas na Lei de 1978, que se refere ao seguro obrigatório e a Lei de 1991, que é de natureza administrativa.

As categorias de pessoas que têm direito aos benefícios incluem, entre outras, as pessoas empregadas. Um sistema especial está em vigor para os funcionários públicos.

Um empregador tem que contribuir com 2% da folha de pagamento mensal coberta para empregados assalariados ou 6% da folha de pagamento mensal coberta para todos os outros trabalhadores. Os ganhos diários máximos utilizados para calcular as contribuições são de 300 escudos. Não há período de qualificação para o direito a tais benefícios. Acidentes que ocorrem durante o deslocamento para o trabalho também são cobertos.

Para ter direito a benefícios temporários ou permanentes por incapacidade, primeiro é avaliado se a pessoa afectada está totalmente incapacitada ou parcialmente incapacitada. O direito a benefícios em uma base temporária para uma pessoa segurada avaliado com deficiência total equivale a 40% do salário do segurado no dia em que a lesão ocorreu. Este montante é pago até 14 dias após o qual a percentagem é aumentada de 40% para 70%. Para a hospitalização, o benefício é de 40% do salário do segurado e de 70% se houver dependentes. Este benefício é pago até 1.095 dias. Os ganhos diários máximos utilizados para calcular os benefícios são de 300 escudos.

Quando o segurado sofre de incapacidade parcial, 25% do salário do segurado no dia em que a lesão ocorreu é pago (40% da média dos ganhos nos últimos seis meses se os ganhos diferirem dos rendimentos normais do segurado).

O direito a benefícios em carácter permanente para um segurado avaliado com total invalidez equivale a 70% dos ganhos do segurado e é pago a partir do dia após o início da deficiência. O empregador paga os ganhos do trabalhador pelo dia da lesão no trabalho. Os ganhos diários máximos utilizados para calcular os benefícios são de 300 escudos. Se o segurado exigir a presença constante de outros para desempenhar as

funções diárias, 30% dos ganhos médios são pagos. Para benefícios de invalidez parcial permanente, se o grau de deficiência avaliado for de 10% a 99%, um percentual da pensão de invalidez total é pago de acordo com o grau de deficiência avaliado.

No que diz respeito aos benefícios dos sobreviventes, 30% dos ganhos do trabalhador falecido no dia em que ocorreu a lesão (ou 30% dos ganhos médios nos últimos seis meses, se esses ganhos diferirem dos rendimentos normais) são pagos. Sobreviventes elegíveis incluem uma viúva dependente, um viúvo dependente com mais de 64 anos de idade ou incapacitado, e um cônjuge divorciado que recebe pensão alimentícia. Se houver mais de um cônjuge divorciado, a pensão é dividida igualmente. Os ganhos diários máximos utilizados para calcular os benefícios são de 300 escudos. A pensão cessa se a viúva se casar novamente ou coabitar. Um subsídio de novo casamento no valor total de um ano da pensão também é pago. Para órfãos, 15% dos ganhos do trabalhador falecido são pagos para cada criança dependente até aos 18 anos (24 anos de idade se for estudante, nenhum limite se for deficiente) e 45% para cada órfão completo. Se houver outros sobreviventes elegíveis, como pais, avós e irmãos dependentes, até a idade de 16 anos, 10% dos ganhos do trabalhador falecido são pagos a eles. A pensão mensal total para sobreviventes é de 30% dos ganhos do falecido. Por fim, todos os benefícios de sobreviventes combinados não devem exceder 70% dos ganhos mensais do falecido.

Fonte: Perfil SSPTW do país

09/13 SEGURANÇA SOCIAL

Convenções da OIT

Segurança Social (padrões mínimos): Convenção 102 (1952). Por vários benefícios, padrões mais elevados foram estabelecidos em convenções posteriores.

Benefícios de acidentes de trabalho: Convenções 121 (1964),

Invalidez, velhice e benefícios para sobreviventes: Convenção 128 (1967)

Cuidados Médicos e Benefícios de Doença: Convenção 130 (1969)

Benefícios de Desemprego: Convenção 168 (1988).

Capo Verde não ratificou nenhuma das convenções acima mencionadas.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nas circunstâncias normais, a idade de aposentadoria não pode ser maior que 65 anos de idade. Se a idade de aposentadoria for fixa acima de 65 anos, deve-se dar “a devida atenção à capacidade de trabalho dos idosos” e “critérios demográficos, económicos e sociais, que devem ser demonstrados estatisticamente”. A pensão pode ser definida como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho.

Quando o chefe da família morre, o cônjuge e os filhos têm direito a um benefício, expresso como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho. Isso deve ser pelo menos 40% do salário de referência.

Por um período limitado de tempo, os desempregados têm direito ao subsídio de desemprego definido como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho.

Benefício de invalidez é fornecido quando uma pessoa protegida é incapaz de se envolver em um emprego remunerado, antes da idade de aposentadoria padrão, devido a uma condição crónica não ocupacional, resultando em doença, lesão ou incapacidade. O benefício de invalidez deve ser pelo menos 40% do salário de referência.

Regulamentos sobre segurança social:

- Perfil SSPTW do País

Direitos a pensão

As disposições legais sobre os direitos de pensão estão contidas em várias leis para várias categorias de trabalhadores. As disposições sobre pensões para pessoas empregadas estão contidas na lei de 2004. Também existem disposições contidas no Código do Trabalho no que diz respeito à pensão.

O segurado deve contribuir com 3% do seu rendimento mensal bruto mais 1% dos ganhos mensais brutos por taxas administrativas. As taxas administrativas do segurado também financiam benefícios por doença. Um empregador deve contribuir com 7% da folha de pagamento mensal mais 1% da folha de pagamento mensal bruta para taxas administrativas.

Não há nenhuma disposição da lei mencionada sob a qual homens e mulheres tenham direito a pensão antecipada. A idade em que homens e mulheres têm direito a pensão é de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres. Além disso, eles devem ter pelo menos 15 anos de contribuições, além das idades mencionadas acima.

Com relação ao cálculo e pagamento de pensão a um titular, são pagos 2% do salário médio anual do segurado mais um coeficiente anual ajustado para mudanças no custo de vida para cada período de 12 meses de cobertura. Os rendimentos médios anuais utilizados para calcular os benefícios são os 120 meses mais bem pagos nos últimos 15 anos de contribuições. A pensão mensal mínima é de 6.000 escudos. A pensão mensal máxima é de 80% do salário médio mensal do segurado.

Fonte: Perfil SSPTW do país

Benefício dos Dependentes / Sobreviventes

As disposições legais sobre os benefícios dos sobreviventes estão contidas em várias leis para várias categorias de trabalhadores. As disposições sobre pensões para pessoas empregadas estão contidas na lei de 2004. Também existem disposições contidas no Código do Trabalho no que diz respeito à pensão.

O segurado deve contribuir com 3% do seu rendimento mensal bruto mais 1% dos ganhos mensais brutos por taxas administrativas. As taxas administrativas do segurado também financiam a doença. Um empregador deve contribuir com 7% da folha de pagamento mensal mais 1% da folha de pagamento mensal bruta para taxas administrativas.

Se o falecido recebesse ou tivesse direito a receber uma pensão por velhice, uma pensão de invalidez ou tivesse pelo menos 36 meses de contribuições, os seus sobreviventes e

dependentes teriam direito a receber essa pensão. Os sobreviventes elegíveis incluem uma viúva com mais de 50 anos de idade ou incapacitada, um viúvo com mais de 55 anos e crianças com menos de 18 anos (com 25 anos de idade se for um estudante e para incapacitados não há limites). Uma pensão temporária de sobrevivência também é paga por até cinco anos a uma viúva com menos de 50 anos, viúvo com menos de 55 anos e crianças de 18 a 25 anos que sejam estudantes. No entanto, o sobrevivente afectado deixa de receber esse benefício quando se casar novamente.

O cônjuge tem direito a receber 50% da pensão de velhice ou invalidez que o trabalhador falecido recebeu ou tinha direito a receber. Quanto aos órfãos, cada órfão tem direito a 25% da pensão de velhice ou invalidez que o falecido recebeu ou tinha direito a receber. Para órfão total, esse percentual aumenta de 25% para 50%. Por último, todos os benefícios de sobrevivência combinados não devem exceder 100% da pensão de velhice ou invalidez que o falecido recebeu ou tinha direito a receber.

Fonte: Perfil SSPTW do país

Benefícios por desemprego

Nenhuma provisão estatutária pôde ser localizada sobre os benefícios por desemprego.

Benefícios por invalidez

As disposições legais sobre benefícios de invalidez estão contidas em várias leis para várias categorias de trabalhadores. As disposições sobre pensões para pessoas empregadas estão contidas na lei de 2004. Também existem disposições contidas no Código do Trabalho no que diz respeito à pensão.

O segurado deve contribuir com 3% do seu rendimento mensal bruto mais 1% dos ganhos mensais brutos por taxas administrativas. As taxas administrativas do segurado também financiam benefícios por doença. Um empregador deve contribuir com 7% da folha de pagamento mensal mais 1% da folha de pagamento mensal bruta para taxas administrativas.

Para se qualificar a receber uma pensão de invalidez, a pessoa em causa deve ser avaliada com uma incapacidade de pelo menos 66,7% ou uma perda de capacidade de ganho de pelo menos 33,3% e ter pelo menos cinco anos de contribuições.

O cálculo e o direito à pensão de invalidez são semelhantes ao da pensão de velhice. Assim, 2% do salário médio anual do segurado mais um coeficiente anual ajustado para mudanças no custo de vida são pagos para cada período de cobertura de 12 meses. Os ganhos médios anuais usados para calcular os benefícios são os meses mais bem pagos nos últimos 15 anos de contribuições. A pensão mensal mínima é de 6.000 escudos e a pensão mensal máxima é de 80% do salário médio mensal do trabalhador segurado.

Fonte: Perfil SSPTW do país

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Cabo Verde, por favor, consulte: <https://meusalario.org/caboverde>

10/13 TRATAMENTO JUSTO

Convenções da OIT

A Convenção 111 (1958) lista os motivos de discriminação que são proibidos.

A Convenção 100 (1952) trata da Remuneração igual por Trabalho de Igual Valor.

Cabo Verde ratificou as convenções 100 & 111.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nos locais de trabalho, salário igual para homens e mulheres para funções de igual valor é uma obrigação, independentemente do estado civil. É, também, proibida a desigualdade salarial baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, local de nascimento ou origem social. Um sistema de remuneração transparente e a correspondência clara de remuneração e posição devem estar em vigor e ajudar a evitar a discriminação salarial.

Não está claramente previsto nas Convenções da OIT. No entanto, intimidação/assédio sexual é discriminação de gênero.

Um empregador não pode discriminar o empregado em nenhum aspecto do emprego (nomeação, promoção, treinamento e transferência) com base na filiação a sindicatos ou participação em actividades sindicais, apresentação de uma queixa contra um empregador, raça, cor, sexo, casamento, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, origem nacional ou origem social, ausência temporária por motivo de doença, idade, filiação sindical, deficiência/HIV-AIDS ou ausência do trabalho durante a licença-maternidade. (Convenções 111, 156, 158, 159 e 183)

As pessoas têm o direito de trabalhar e não pode haver segregação ocupacional com base no gênero.

Regulamentos sobre tratamento justo:

- Constituição de Cabo Verde 1980 (revisto em 1992)
- Código do Trabalho 2007, com a última redação em 2016
- Lei sobre Violência Baseada no Género de 2011
- Código Penal 2003

Salário justo

Tanto a Constituição como o Código do Trabalho têm disposições sobre Igualdade Salarial sem discriminação. De acordo com a Constituição, todos têm direito a uma indemnização proporcional à quantidade e qualidade do trabalho e à segurança no emprego. Além disso, homens e mulheres recebem pagamento igual para trabalho igual. Nos termos do Código do Trabalho, estipula-se que todos têm o direito de receber a mesma remuneração sem discriminação baseada em religião, filiação política e filiação a sindicato ou sexo.

Fonte: §59 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §15 do Código do Trabalho 2007

Assédio Sexual

A questão do assédio sexual é tratada ao abrigo do Código do Trabalho, do Código Penal e da Lei da Violência Baseada no Género (Lei de VBG).

De acordo com a Lei de VBG, assédio sexual é qualquer conduta praticada por qualquer pessoa que tenha autoridade ou influência sobre os outros no trabalho, onde em troca de contratação, trabalho, renovação de contrato, promoção ou aquisição de quaisquer outros privilégios como bolsas de estudo, subsídios ou outros benefícios materiais, a referida pessoa pede favores sexuais em troca, seja para si ou para um terceiro.

De acordo com o Código do Trabalho, uma multa é imposta aos empregadores que se envolvam em assédio sexual ou promovam-no. A multa é de até 2 anos equivalentes ao salário mínimo dos servidores públicos. Nos termos do Código Penal, o assédio sexual (abuso de autoridade por uma pessoa) é um delito punível com pena de prisão até 1 ano ou multa de 100 a 250 dias de salário.

Não existem outras disposições legais que estipulem as responsabilidades que um empregador deve assumir para evitar o assédio sexual no local de trabalho.

Fonte: §410 do Código do Trabalho 2007; §154 do Código Penal 2003; §2, 3 e 25 da Lei sobre Violência Baseada em Género de 2011

Não a Discriminação

De acordo com a Constituição de Cabo Verde, todas as pessoas têm igual status social e são iguais perante a lei, sem privilégio, benefício ou preconceito, e não podem ser privadas de qualquer direito ou isentas de qualquer dever por raça, sexo, ascendência, língua, origem, religião, condição social e econômica ou convicção política ou ideológica. Toda a gente tem direito a uma indemnização proporcional à quantidade e qualidade do trabalho e à segurança no emprego e ninguém pode ser demitido por razões políticas ou ideológicas. Além disso, todos os indivíduos têm o dever de respeitar os seus concidadãos sem qualquer tipo de discriminação e de manter relações que promovam, salvaguardem e reforcem o respeito e a tolerância mútuos.

Nos termos do Código do Trabalho, a igualdade no trabalho significa o direito de não ser preterido, prejudicado ou discriminado no acesso ao trabalho, na fixação de condições de trabalho, remuneração do trabalho, suspensão ou término da relação de emprego ou qualquer outra situação trabalhista com base no sexo, cor da pele, origem social, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou outra razão discriminatória. Os mesmos princípios se aplicam para o direito à elegibilidade para compensação e direitos e privilégios.

O Código Penal criminalizou a discriminação com base na origem, sexo, status familiar, estado de saúde, hábitos e costumes, opiniões políticas, actividade cívica, participação ou não de sindicatos ou qualquer outra organização, sobre etnia, nação, raça e religião e prescreveu uma prisão de até dois anos ou uma multa de 100-300 dias (de salários) para qualquer um que cometer tal delito.

Fonte: §22, 59 e 81 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); § 15 do Código do Trabalho 2007; §161 do Código Penal 2003

Igualdade na escolha de profissão

De acordo com a Constituição de Cabo Verde, cada cidadão tem o direito de escolher livremente o seu trabalho ou profissão ou ter formação profissional, excepto restrições legais impostas no interesse público ou inerentes à sua própria capacidade ou qualificação profissional.

Nos termos do Código do Trabalho, todos têm o direito de trabalhar de acordo com suas habilidades, treinamento e competência profissional. Além disso, a igualdade de trabalho inclui o direito de não ser preterido ou prejudicado de alguma forma no acesso ao trabalho.

Fonte: §39 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); § 12 e 15 do Código do Trabalho de 2007

11/13 MENORES E JOVENS

Convenções da OIT

Idade mínima: Convenção 138 (1973)

Piores Formas de Trabalho Infantil: Convenção 182 (1999)

Cabo Verde já ratificou ambas convenções 138 & 182.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nos locais de trabalho, as crianças não podem ser forçadas a realizar trabalhos que possam prejudicar sua saúde e dificultar seu desenvolvimento físico e mental.

Todas as crianças devem poder frequentar a escola. Uma vez salvaguardada esta situação, não há objecções contra as crianças que desempenham trabalhos leves entre os 12 e os 14 anos de idade. A idade mínima geral é de 15 anos, no entanto, os países em desenvolvimento podem fixá-la aos 14 anos. A idade mínima para trabalho perigoso, trabalho que possa comprometer a saúde, a segurança ou a moral dos jovens, é de 18 anos. Também pode ser definido em um nível inferior de 16 anos sob certas circunstâncias

As crianças não devem ser empregadas em um trabalho que possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. É considerada uma das piores formas de trabalho infantil. A idade mínima para tal trabalho perigoso é de 18 anos.

Regulamentos sobre menores e jovens:

- Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992)
- Código do Trabalho 2007, com a última modificação em 2016
- Lei de Educação 2010

Idade Mínima para Emprego

Um contrato de trabalho pode ser celebrado por uma pessoa que tenha atingido a idade de 15 anos. Os contratos de trabalho celebrados com menores de 15 anos são considerados nulos e sem efeito. Mesmo os contratos de trabalho celebrados por aqueles que não completaram 18 anos de idade podem ser anulados a pedido de seus pais ou de quaisquer outros representantes, se não concordarem com a sua conclusão. Entretanto, menores de 15 anos podem ser contratados para a realização de trabalhos relacionados ao cinema, balé, música e outras atividades de cunho espiritual, desde que acompanhados pelos pais ou por quem legalmente os represente e que a actividade não ameace sua saúde, escolaridade e educação ou afecte seu desenvolvimento físico, mental ou moral. Além disso, uma aprovação também será exigida da Direção Geral do Trabalho que, se assim o entender, poderá alterar o contrato se concluir que o contrato não protege adequadamente o menor. A idade de educação obrigatória é 11 para menores.

O contrato de trabalho será sempre por escrito e na falta de um documento escrito será nulo. Qualquer contrato de trabalho executado com o menor sem a aprovação da Direcção Geral do Trabalho é um crime.

De acordo com a Constituição, “a família, a sociedade e o Estado devem garantir a protecção das crianças contra qualquer forma de discriminação ou opressão, bem como a autoridade abusiva das instituições familiares, públicas ou privadas a quem são confiadas, e também contra exploração através do trabalho infantil”.

A Constituição também proíbe o trabalho infantil durante anos de escolaridade obrigatória (até os 11 anos de idade).

Fonte: §87 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §27 e 260-269 do Código do Trabalho de 2007; §20 da Lei de Educação 2010

Idade Mínima para Trabalho Perigoso

A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos. Não existem leis que especifiquem que tipo de trabalho corresponde a trabalho perigoso na legislação cabo-verdiana. Nos termos do Código do Trabalho, um menor não pode se envolver em actividades que não auxiliem seu crescimento físico e intelectual. Qualquer pessoa que perceba que um menor está trabalhando em condições que sejam perigosas ou insalubres ou que sejam de outra forma um perigo para sua saúde física pode se reportar ao Diretor Geral do Trabalho para encerrar as circunstâncias ilegais que estão sendo enfrentadas na execução do trabalho.

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Cabo Verde, por favor, consulte: <https://meusalario.org/caboverde>

As pessoas que empregam menores devem garantir, antes da execução de qualquer tarefa, que têm a força física necessária para exercer a actividade profissional para a qual foram contratados. Além disso, a prova de aptidão física dos menores deve ser apresentada regularmente e periodicamente, pelo menos uma vez por ano, às autoridades competentes. Todas as despesas dos procedimentos acima mencionados serão suportadas pelos empregadores.

O período normal de trabalho de menores não pode exceder 38 horas por semana e 7 horas por dia. No entanto, este período normal pode ser o mesmo que os outros trabalhadores, onde a tarefa a ser realizada se relaciona com a simples presença ou onde o trabalho é intermitente ou onde é para o único propósito de treinamento. Os menores também têm direito a um descanso diário ininterrupto de até 12 horas.

Só os menores com idades entre os 16 e os 18 anos podem trabalhar horas extras, mas isso é apenas em casos de força maior. Mesmo assim, eles não podem trabalhar por mais de 2 horas e 30 horas por ano. No que diz respeito ao trabalho noturno, a lei proíbe expressamente os menores de trabalhar entre as 20:00 e as 07:00, a menos que esse trabalho seja essencial para a sua formação profissional e seja autorizado pelo Conselho do Trabalho Geral.

Uma lei de 2016 sobre trabalho infantil perigoso estabelece a idade mínima para trabalho perigoso em 16 anos, excepto no caso de trabalho forçado, escravidão, prostituição, pornografia e envolvimento de crianças em actividades ilícitas onde a idade mínima ainda é de 18 anos.

A nova lei tem uma longa lista de obras proibidas, incluindo os riscos envolvidos em tais obras e as razões para a proibição. Geralmente, proíbe o trabalho que expõe as crianças ao abuso físico, psicológico ou sexual; trabalho que é realizado no subsolo, em alturas perigosas ou em espaços confinados; Trabalhos realizados com máquinas perigosas ou trabalhos que envolvam o transporte ou o manuseamento de cargas pesadas; trabalhos realizados em ambientes sujos que possam expor crianças a substâncias perigosas; trabalho realizado em condições difíceis, incluindo longas horas em que uma criança é injustificadamente detida nas instalações do empregador, incluindo trabalho noturno; trabalho que é improvável que prejudique o desenvolvimento e a capacidade reprodutiva das crianças.

Fonte: §260-269 do Código de Trabalho 2007; Lei n.º 113/VIII/2016, de 10 de Março, que aprova a Lista Nacional do Trabalho Infantil Perigoso (TIP) e regula a sua aplicação

12/13 TRABALHO FORÇADO

Convenções da OIT

Trabalho forçado: Convenções 29 (1930)

Abolição do trabalho forçado: Convenções 105 (1957)

O trabalho forçado é o trabalho que se deve realizar sob ameaça de punição: perda de salário, demissão, assédio ou violência, até mesmo punição corporal. Trabalho forçado significa violação dos direitos humanos.

Cabo Verde já retificou ambas convenções 29 & 105.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Excepto para certos casos, o trabalho forçado ou compulsório (exigido sob a ameaça de punição e para o qual você pode não ter oferecido voluntariamente) é proibido.

Os empregadores devem permitir que os trabalhadores procurem trabalho em outro lugar. Se um trabalhador está procurando emprego em outro lugar, ele/ela não deve ser reduzido em salários ou ameaçado de demissão. (Nos casos inversos, a lei internacional considera isso como trabalho forçado).

Se o total de horas de trabalho, inclusive de horas extras, exceder 56 horas por semana, o trabalhador é considerado em condições desumanas de trabalho.

Regulamentos sobre trabalho forçado:

- Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992)
- Código do Trabalho 2007, com a última redacção em 2016

Proibição ao trabalho forçado e compulsório

A Constituição e o Código de Trabalho proíbem o trabalho forçado.

De acordo com a constituição, “ninguém pode ser obrigado a fazer certo trabalho excepto na realização de serviço público, comum e igual para todos, ou uma decisão judicial conforme previsto em lei”. O Código do Trabalho especifica que ninguém pode ser obrigado a realizar trabalho forçado, que é entendido como uma “obrigação imposta a uma pessoa para realizar, sob a ameaça de qualquer penalidade e que inclui um trabalho ou serviço para o qual ele/ela não se ofereceu voluntariamente”. Trabalho resultante de condenações judiciais, obras e serviços para a comunidade, guerra, desastres, incêndios, enchentes, fome, terremotos, epidemias, doenças, etc. que ponham em perigo ou ameace a vida ou as condições normais de existência de toda parte da população não é considerada trabalho forçado.

Fonte: §39 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §14 do Código do Trabalho 2007

Liberdade para mudar de emprego e direito a renunciar

A disposição legal sobre a liberdade de mudar de emprego é encontrada na Constituição e no Código do Trabalho.

De acordo com a Constituição, todo o trabalhador tem o direito de escolher livremente seu trabalho ou profissão ou de ter treinamento profissional, excepto por restrições legais impostas no interesse público ou inerentes à sua própria capacidade ou qualificação profissional. Além disso, nos termos do Código do Trabalho, os trabalhadores têm o direito de trabalhar de acordo com suas habilidades, treinamento e competência profissional e também têm o dever de trabalhar para aumentar seus meios de sustento e sua família, criar riqueza pessoal e familiar, desenvolver a economia e promover o bem-estar pessoal e colectivo.

Todos os acordos individuais e colectivos de trabalho são nulos se parecerem prejudicar o exercício do direito ao trabalho após a rescisão do contrato. É permitido, no entanto, que os empregadores limitem a actividade do trabalhador em mais de três anos após a rescisão do contrato de trabalho, se o funcionário tiver feito algo prejudicial ao escritório do empregador ou se o empregador incorrer em um montante exorbitante de dinheiro na formação do trabalhador, desde que o empregador pague ao empregado um salário.

No caso de cancelamento do contracto pelo trabalhador, é necessário um período mínimo de aviso prévio de 15 dias, que aumentará até um aviso prévio de 2 meses, com base no nível de antiguidade do empregado. Um trabalhador pode rescindir um contracto de trabalho extraordinariamente por razões especificadas na lei.

Fonte: §39 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §12, 13 e 243 do Código do Trabalho de 2007

Condições de trabalho desumanos

O número máximo de horas trabalhadas não pode exceder 44 horas por semana.

Limites de trabalho extras foram definidos pela lei. O trabalho de horas extras não pode exceder 2 horas por dia, 160 horas por ano, mas com o consentimento por escrito do trabalhador, o limite anual de horas extras pode ser aumentado para 300 horas por ano. Os funcionários são normalmente obrigados a trabalhar apenas 44 horas por semana e 8 horas por dia. O trabalho de horas extras é realizado apenas em circunstâncias excepcionais.

13/13 SINDICATO

Convenções da OIT

Liberdade de Associação e Protecção do Direito de Organização: Convenção 87 (1948).

Direito de Organização e Negociação Colectiva: Convenção 98 (1949)

Cabo Verde já ractificou ambas convenções 87 & 98.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Liberdade de associação significa liberdade para se juntar a um sindicato. Isso faz parte dos direitos humanos fundamentais. Os funcionários não podem ser colocados em desvantagem quando estão activos no sindicato fora do horário de trabalho. A lista de exclusões para sectores de actividade económica e trabalhadores de uma organização deve ser curta.

Os sindicatos têm o direito de negociar com os empregadores sobre os termos de emprego sem impedimentos. A liberdade de um sindicato de negociar com os empregadores para tentar concluir acordos coletivos é protegida. (A OIT tem um procedimento especial para lidar com reclamações de sindicatos sobre violação deste princípio).

Os trabalhadores têm o direito a greve para defender seus interesses sociais e económicos. É incidental e corolário ao direito de organizar previsto na convenção 87 da OIT.

Regulamentos sobre os sindicatos:

- Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992)
- Código do Trabalho 2007, com a última modificação em 2016

Liberdade para se Juntar e formar Sindicato

De acordo com a Constituição, a liberdade de estabelecer, operar e aderir a sindicatos é garantida. O estabelecimento de sindicatos é regido pelo Código de Trabalho.

Os sindicatos adquirem personalidade jurídica pelo depósito de sua constituição e outros estatutos no ministério relevante do governo. O pedido de depósito é acompanhado de um certificado ou cópia autenticada da acta da assembleia constituinte, assinada por todos os trabalhadores que tenham participado da reunião. Há também a exigência de que um sindicato seja de natureza democrática e adopte políticas que reflectam essa natureza. Por fim, é necessário que seja independente do estado e do empregador. Os sindicatos e associações profissionais são independentes da administração, do Estado, dos partidos políticos, da igreja ou de organizações religiosas.

Os sindicatos têm o direito de participar dos órgãos de diálogo social e das agências de arbitragem, na definição da política das instituições de seguridade social e outras instituições que visam proteger e defender os interesses dos trabalhadores e na elaboração/elaboração da legislação trabalhista. Além disso, eles também têm a tarefa de concluir acordos coletivos de trabalho.

Todos os trabalhadores são livres para formar associações sindicais ou associações profissionais em defesa de seus interesses colectivos ou individuais e também associações recreativas, de lazer ou culturais. Nenhum trabalhador ou grupo de trabalhadores pode ser perseguido, ameaçado ou de outra forma prejudicado por seus direitos decorrentes do trabalho em razão de sua filiação a uma associação. Além disso, ninguém é forçado a se associar a um sindicato ou associação profissional e a permanecer sindicalizado ou profissionalmente associado, nem é obrigado a pagar quotas a um sindicato ou associação profissional de que não são membros. Qualquer trabalhador comprovadamente sindicalizado sob ameaça ou coação movido por qualquer pessoa ou organização pode, dentro de um ano da data do registro, solicitar a anulação do registro sindical, e ele/ela também terá direito à restituição de qualquer coisa fornecida por ele/ ela enquanto membro desse sindicato.

Fonte: §61-63 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §15, 19-21, 68-76, 80-97 do Código do Trabalho 2007

Liberdade de Negociação Colectiva

A Constituição concede aos sindicatos a capacidade de celebrar acordos coletivos de trabalho em nome dos membros dos sindicatos, enquanto a capacidade dos sindicatos de negociar colectivamente é regulada e regida pelo Código de Trabalho. Existem disposições no Código que identificam as partes de um acordo coletivo, o conteúdo de um acordo coletivo, o alcance dos acordos colectivos em nível geográfico e profissional, a forma do acordo coletivo, a conclusão de acordos colectivos, tempo e validade sectorial das convenções colectivas, sua rescisão, resolução de controvérsias colectivas de trabalho, registro e publicação pública de acordos colectivos.

As questões discutidas na negociação colectiva estão relacionadas a categorias, qualificações, níveis, elementos de remuneração; representação do pessoal dentro da empresa; condições de contratação e rescisão; duração do trabalho; feriados e feriados e garantias sociais; formação profissional; a área geográfica de aplicação e âmbito de aplicação profissional e a data de conclusão; o período de validade e o processo de rescisão e a regulação da solução pacífica de controvérsias colectivas de trabalho. As convenções colectivas podem conter apenas as disposições que são mais favoráveis aos empregados do que aquelas previstas na lei.

Um acordo coletivo deve ser concluído por escrito; caso contrário, não será válido. Um acordo coletivo será concluído de acordo com os termos e condições acordados entre as partes, porém seu prazo não pode ser inferior a 2 anos. A implementação de acordos coletivos é regulamentada pelo governo e pela Diretoria do Trabalho.

Fonte: §63 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §98-111 do Código do Trabalho 2007

Direito a Greve

O direito de greve é um direito constitucional. Os trabalhadores têm o direito de decidir sobre as ocasiões para fazer greve e os interesses que a greve pretende defender. Os bloqueios são proibidos e a lei regulará o exercício do direito de greve.

Há também disposições no âmbito do Código do Trabalho 2007. A greve é definida como uma recusa colectiva e concertada e suspensão total do trabalho, visando defender e promover o interesse colectivo dos trabalhadores. Qualquer greve é considerada ilegal quando: ocorre no local de trabalho; é realizada para apoiar interesses cuja perseguição por meio de greve é considerada ilícita e uma greve cujo objetivo é modificar acordos colectivos de trabalho antes do vencimento do prazo. Os sindicatos são os principais responsáveis pela organização da greve oficial. Os funcionários organizados como uma assembleia de trabalhadores também podem organizar uma greve, desde que a maioria dos empregados não seja sindicalista e tal assembleia/reunião seja convocada para esse propósito por pelo menos 20% dos empregados. A decisão de greve só é válida se a maioria dos empregados

comparecer à assembleia / reunião e a greve for aprovada por maioria de votos. Se a maioria dos empregados são sindicalistas, então é o sindicato que deveria organizar a greve e qualquer greve organizada pelo conselho de trabalhadores seria considerada ilegal.

Durante a greve, os contratos de emprego dos funcionários participantes são suspensos e os empregadores são proibidos de empregar mão-de-obra temporária ou permanente para substituir os que estão em greve. Os empregadores também estão proibidos de oferecer incentivos àqueles que não entram em greve, portanto, qualquer forma de recompensa em dinheiro é ilegal. O empregador pode, no entanto, contractar com outra empresa para fornecer serviços ou fornecimento de bens que seriam inviáveis devido à greve. Os trabalhadores não podem ser discriminados pelo empregador em razão de sua adesão à greve. Os trabalhadores também são obrigados a pagar pela greve e pelos serviços necessários para a segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

A organização que decidiu entrar em greve deve comunicar sua decisão por escrito aos empregadores abrangidos pelas entidades de greve e à diretoria do trabalho em um adiantamento de 5 dias úteis e também deve incluir os detalhes relacionados à data e hora da paralisação, os locais de trabalho e categorias profissionais cobertas, a duração da greve, a identificação dos trabalhadores pertencentes ao comitê de greve. Representantes dos trabalhadores em greve devem garantir contatos com outras entidades para resolver o conflito, dar conselhos sobre a determinação dos serviços mínimos necessários para atender às necessidades sociais e também dar conselhos sobre a determinação dos serviços necessários para a segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.



Quando uma empresa está envolvida na prestação de serviços essenciais, os trabalhadores são obrigados a garantir a prestação de serviços mínimos durante a greve. Os serviços essenciais são: Correios e telecomunicações; Serviços de saúde, meteorologia e justiça; Serviços funerários; abastecimento de água e saneamento; fornecimento de energia e combustível; Fogo; transportes, portos e aeroportos; Carregamento e descarregamento de animais e produtos alimentares; banca e crédito e Segurança Privada. Geralmente, a questão da prestação de serviços mínimos será decidida entre o empregador e os empregados e, na ausência disso, o governo será encarregado da responsabilidade de estabelecer os serviços. De acordo o Código do Trabalho de 2016, os serviços mínimos podem ser determinados por uma comissão independente tripartida composta por um representante de governo, empregador e trabalhador e dois outros representantes escolhidos pelo governo. Por fim, a greve termina no final do período indicado no aviso ou se as entidades que declararam a greve chegarem a uma resolução.

Fonte: §64 da Constituição de Cabo Verde 1980 (revista em 1992); §23-24 e 112-125 do Código do Trabalho de 2007





QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE

Compare




DecentWorkCheck Cabo Verde es un producto de WageIndicator.org e www.meusalario.org/caboverde Quer dizer que a legislação nacional cumpre Quer dizer que a legislação nacional não cumpre**01/13 Trabalho e salários**

- | | Legislação Nacional | SI | NO |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ganho menos do que o salário mínimo anunciado pelo Governo/Parceiros sociais |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. O meu salário é pago com regularidade.
(Diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |






02/13 Compensação

- | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 3. As horas extraordinárias são mais bem pagas do que as horas normais de trabalho |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sempre que trabalho em horário noturno, eu sou remunerado |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Eu tenho direito à compensação da jornada, quando tenho que trabalhar nos finais de semanas e feriados |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sempre que trabalho nos finais de semanas ou feriados, eu sou remunerado |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

03/13 Férias anuais e trabalho nos feriados

- | | | | |
|--|---|----------------------------|-----------------------------|
| 7. A quantas semanas de férias remuneradas você tem direito?* |  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 3 |
| | | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. Eu sou remunerado durante os feriados nacionais e religiosos |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Eu tenho, pelo menos, um dia livre nos finais de semana (24 horas consecutivas) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

04/13 Segurança no Trabalho

- | | | | |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 10. Me entregaram uma declaração escrita com meus dados individuais no início do meu emprego |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Meu empregador não contrata trabalhadores temporários para tarefas de natureza permanente.
<i>Por favor, marque "NÃO" se o seu empregador contrata trabalhadores temporários para tarefas permanentes</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Meu contrato de experiência é de apenas 06 meses |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Meu empregador avisa com antecedência o término de meu contrato de emprego (ou faz o pagamento do aviso prévio) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Meu empregador paga indenização em caso de término do contrato de trabalho
<i>A indenização é fornecida nos termos da lei. Depende do salário do empregado e do tempo de serviço.</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

* Na questão 7, apenas 3 ou 4 semanas de trabalho é equivalente a 1 "SIM"




DECENETWORKCHECK.ORG

		Legislação Nacional	SI	NO
05/13	Responsabilidades familiares			
15.	Meu empregador garante licença paternidade <i>Esta licença é para os novos pais/parceiros e é dada no momento de nascimento da criança</i>	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Meu empregador garante licença parental (remunerada ou não) <i>Esta licença é proporcionada quando a licença maternidade/paternidade se encerra. Pode ser usufruída pelo pai e pela mãe consecutivamente.</i>	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Minha jornada de trabalho é flexível o bastante para combinar trabalho com responsabilidades <i>Através de trabalho por tempo parcial ou outras opções flexíveis</i>	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06/13	Maternidade no trabalho			
18.	Eu tenho direito à assistência médica pré e pós-parto gratuitamente	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Durante a gravidez, estou excluída de trabalho noturno ou perigoso	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Minha licença maternidade dura, pelo menos, 14 semanas	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Durante a licença maternidade, me pagam pelo menos dois terços do meu salário	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Estou protegida contra demissão durante o período de gravidez <i>Trabalhadores ainda podem ser demitidos por razões não relacionadas à gravidez, como aquelas relacionadas à conduta ou capacidade</i>	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Tenho o direito de ter o mesmo/similar emprego quando eu retornar da licença maternidade	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Meu empregador permite pausa durante a jornada de trabalho, para amamentar meu filho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07/13	Saúde e segurança no local de trabalho			
25.	Meu empregador garante um local de trabalho seguro e saudável	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Meu empregador fornece gratuitamente equipamento de proteção, incluindo uniforme	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Meu empregador fornece treinamento sobre segurança e saúde no trabalho e garante que os trabalhadores saibam dos perigos para a saúde e sobre as diferentes saídas de emergência em caso de acidente	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Meu local de trabalho é visitado por um fiscal do trabalho pelo menos uma vez ao ano para verificar o cumprimento da legislação trabalhista no local do trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08/13	Doença e acidente de trabalho			
29.	Meu empregador remunera faltas por doença e eu recebo pelo menos 45% do meu salário durante os primeiros 6 meses de doença	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Tenho acesso à assistência médica gratuita durante minha doença e/ou acidente de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Tenho o meu emprego assegurado nos seis primeiros meses de minha doença	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Eu recebo compensação adequada quando fico impossibilitado de trabalhar em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





DECENETWORKCHECK.ORG

09/13	Seguridade Social	Legislação Nacional	SI	NO
33.	Tenho direito a aposentadoria quando completar 60	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Quando eu, enquanto trabalhador, morrer, meus dependentes receberão um benefício	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Se eu perder o meu emprego, receberei o seguro-desemprego	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Tenho acesso aos benefícios por invalidez no caso de estar incapacitado por uma doença não ocupacional, lesão ou acidente	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10/13	Tratamento justo no trabalho			
37.	Meu empregador assegura igual remuneração para trabalhadores que realizam trabalhos iguais/silares, sem qualquer tipo de discriminação	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Meu empregador toma medidas contra assédio sexual no local de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Sou tratado com igualdade nas oportunidades de emprego (reuniões, promoção, treinamento e transferência) sem discriminação com base em:*	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	Sexo/gênero	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii.	Raça	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii.	Cor	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv.	Religião	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v.	Opinião política	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi.	Nacionalidade/Local de Nascimento	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii.	Origem social	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii.	Responsabilidades familiares/ posição na família	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix.	Idade	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x.	Incapacidade/HIV-AIDS	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xi.	Membro associado do sindicato e atividades relacionadas	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii.	Orientação Sexual (Homossexual,Bissexual ou Heterossexual)	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii.	Idioma ou dialeto	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv.	Estado Civil	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv.	Aparência física	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi.	Gravidez/Maternidade	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Eu, como mulher, posso trabalhar nos mesmos sectores de actividade profissional que os homens e tenho liberdade de escolher a minha profissão	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11/13	Trabalho infantil			
41.	No meu local de trabalho, é proibido o trabalho de menores de 16 anos	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	No meu local de trabalho, é proibido trabalho perigoso para menores de 18 anos	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Trabalho forçado

	Legislação Nacional	SI	NO
43. Tenho o direito de rescindir o contrato de trabalho voluntariamente, antes ou no encerramento do aviso prévio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Meu empregador mantém o local de trabalho livre de trabalho forçado ou correlato		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. As minhas horas totais de trabalho, incluindo as horas extraordinárias, não ultrapassam as 56 horas semanais		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Direitos sindicais

46. Tenho um sindicato em meu local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tenho o direito de me filiar ao sindicato em meu local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Meu empregador permite negociação coletiva em meu local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Eu posso defender, com meus colegas, nossos interesses econômicos e sociais através de greve sem temer discriminação.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados

Sua pontuação individual indica o quanto seu empregador cumpre com a legislação trabalhista nacional. Para calcular seus pontos no Comparador de Trabalho Decente, você deve somar 1 ponto para cada resposta marcada com SIM. Em seguida, compare este resultado com os valores na Tabela a seguir.

.....

Quantidade de "SIM" acumulado

Em 49 questões relacionadas às Normas Internacionais do Trabalho, o Cabo Verde pontuou 39 vezes com "SIM".

Se sua pontuação está entre 1 - 18

Esta pontuação é inacreditável! Seu empregador sabe que vivemos no século XXI? Questione seus direitos. Se há sindicato ativo em sua empresa ou setor, filie-se e peça orientação.

Se sua pontuação está entre 19 - 38

Como você pode ver, há uma ampla margem para melhorias. Mas não encare todas estas questões de uma só vez. Comece por onde lhe afeta mais. Entretanto, notifique seu sindicato ou a Fundação WageIndicator sobre sua situação, eles podem contribuir. Além disso, veja se sua empresa adere oficialmente ao código conhecido como Responsabilidade Social Corporativa. Em caso positivo, a empresa deveria, pelo menos, estar de acordo com as normas da OIT. Se ainda não aderiu a este código, ela deveria. Atualmente, muitas empresas fazem isso. Você poderia levantar esta questão.

Se sua pontuação está entre 39 - 49

Você está muito distante da zona de perigo. Seu empregador cumpre com a maioria das legislações trabalhistas e regulações existentes. Mas há sempre o que melhorar. Então da próxima vez que conversar com seu chefe sobre suas condições de trabalho, esteja bem preparado e sempre consulte este Comparador de Trabalho Decente como uma referência.