

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

A IMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO
MÍNIMO EM CABO VERDE E AS SUAS
CONSEQUÊNCIAS SOBRE O MERCADO
DE TRABALHO

Marly Pires da Cruz

Lisboa, outubro de 2017

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO
DE LISBOA



A IMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO EM
CABO VERDE E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS SOBRE
O MERCADO DE TRABALHO

Marly Pires da Cruz (aluna nº 20140167)

Dissertação submetida no Instituto Superior Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Gestão das Instituições Financeiras, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor, Professora Coordenadora da Área Científica de Gestão.

Constituição do Júri:

Presidente _____ Prof. Doutor José Manuel de Oliveira Pires

Arguente _____ Prof. Doutor Fernando Miguel Seabra

Vogal _____ Prof.^a Doutora Ana Maria Sotomayor

Lisboa, outubro de 2017

Declaro ser a autora da dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido (no seu todo ou qualquer das suas partes) a outra instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que as citações estão devidamente identificadas. Mas acrescento que tenho consciência de que o plágio - a utilização de elementos alheios sem referência ao seu autor- constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

Dedicatória

À minha família,
Em especial, meu pai, minha mãe e meus irmãos.

Epígrafe

*“Lei: tude kriston, tude simbrom,
tem direite na sê gota d’ága.”*

Orlando Pantera

Agradecimentos

Este trabalho não seria possível se muitas pessoas não contribuíssem com a sua preciosa ajuda, e por isso sou grata e deixo os meus especiais agradecimentos a todos que de uma forma ou de outra me motivaram a não desistir e por me fazer acreditar que realmente é possível:

À Deus pelo seu amor incondicional e pela sua luz e graça em todos os momentos da minha vida.

À minha família, em especial meu pai, Gilmar Vaz da Cruz, minha mãe, Joana Pires Duarte, e meus irmãos Josimar, Risia, Jéssica, Danisio, Emanuel e Márcia, pelo amor, carinho e pela ajuda financeira, pois, esta é o meu pilar não só na minha carreira académica como também durante toda a minha vida

À minha orientadora Ana Maria Sotomayor pelo carinho, pelas sugestões, conselhos, dicas e puxões de orelha para o melhor andamento do trabalho.

Ao meu namorado Tommy Gomes pelo amor, pela atenção e paciência nas horas difíceis.

Aos meus amigos e colegas do curso de Licenciatura, Astrid Fortes, Célida Delgado, Deisy Correia, Kelly de Brito, Paulo Fortes, Telma dos Santos, Zuleica Cruz, que muito me ajudaram na recolha de informações.

Ao Inspetor Geral do Trabalho – Anildo Fortes, ao senhor João Carvalho, Job Gomes, Steven Lopes, Micau Andrade, Tânia Lopes, Rosana Santos, pela ajuda no levantamento de dados.

A todos os meus colegas de Mestrado, em especial Deisy, Marco, Vanderlei, Aniquela, João e Cláudio, pelo companheirismo e troca de experiências.

Ao ISCAL, por ceder-me a oportunidade de fazer o meu Mestrado na digna Instituição.
E a todos que de uma forma ou de outra contribuíram para a realização deste trabalho.

Muito obrigada!

Resumo

A política do salário mínimo surgiu como um instrumento de combate à desigualdade social, ajudando os trabalhadores e as suas famílias a ter uma vida digna, visto que o salário mínimo contribui para satisfazer as suas necessidades básicas.

Foi implementado pela primeira vez na Nova Zelândia em 1894 e só chegou a Cabo Verde em 2014 depois de vários anos se tentar um acordo entre o governo, os sindicatos e os colaboradores.

O principal objetivo da fixação do salário mínimo no país é de diminuir a desigualdade social, nomeadamente a pobreza e o desemprego. Mas para que se consiga atingir estes objetivos é necessário que o sistema implementado esteja de acordo com as condições do país.

Na presente dissertação foi proposto fazer uma análise sobre a implementação do salário mínimo e o mercado de trabalho em Cabo Verde de modo a verificar se o sistema de taxa única implementado em Cabo Verde se adequa com a situação que se vive no país. Para tal, foi feito um estudo sobre as normas internacionais referentes à temática do salário mínimo, como também se analisou o mercado de trabalho e a forma como a lei publicada sobre o assunto se adequa à realidade do país. De referir que de acordo com os requisitos definidos pela OIT sobre a implementação da taxa única num país, pode-se dizer que Cabo Verde ainda não é um país preparado para ter um sistema de taxa única, pois devido das diferenças no desenvolvimento e crescimento do país teria sido preferível implementar o sistema regional.

Palavras-chave: Salário mínimo, Cabo Verde, Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Abstract

The policy of the minimum wage has emerged as an instrument for combating social inequality, helping workers and their families to have a decent life, as the minimum wage helps to meet their basic needs. It was first implemented in New Zealand in 1894 and only came to Cape Verde in 2014 after several years to try an agreement between the government, trade unions and employees.

The main minimum wage fixing order in the country is to reduce social inequality, such as poverty and unemployment. But for one to achieve these objectives it is necessary that the implemented system complies with the country's conditions.

In this thesis it was proposed to make an analysis on the implementation of the minimum wage and the labor market in Cape Verde in order to verify that the single rate system implemented in Cape Verde suited to the situation that exists in the country.

To this end, a study was done on the international standards concerning the theme of the minimum wage, as well as analyzed the labor market and how the law published on the subject fits the reality of the country. Note that according to the requirements defined by the ILO on the implementation of the single rate in a country, it can be said that Cape Verde is not a country prepared to have a single rate system, because due to differences in the development and growth of country would have been better implemented at the regional system.

Keywords: Minimum wage, Cabo Verde, International Labor Organization (ILO)

Índice

Dedicatória.....	v
Epígrafe	vi
Agradecimentos	vii
Resumo	viii
Abstract.....	ix
1. Introdução.....	1
1.1. Considerações iniciais.....	1
1.2. Objeto e objetivos de estudo	2
1.3. Problema	2
1.4. Hipóteses.....	3
1.5. Estrutura do trabalho.....	3
2. Enquadramento teórico – A política do salário mínimo.....	5
2.1. Breve história do salário mínimo.....	5
2.2. Organização Internacional do Trabalho e o salário mínimo.....	6
2.3. Conceito de salário mínimo	9
2.4. Métodos de fixação do salário mínimo.....	11
2.4.1. Fixação do salário mínimo sem a consulta de parceiros sociais.....	11
2.4.2. Fixação do salário mínimo após a consulta de parceiros sociais.....	11
2.4.3. Fixação do salário mínimo na base tripartida.....	13
2.4.4. Fixação do salário mínimo numa base coletiva.....	13
2.5. Sistemas de determinação do salário mínimo.....	14
2.5.1. Sistema de taxa única nacional.....	15
2.5.2. Sistema de salário mínimo por região geográfica	16
2.5.3. Sistema de salário mínimo por setor de atividade ou ocupação	16
2.5.4. Sistema de salário mínimo diferenciado para jovens trabalhadores.....	17
2.5.5. Sistema de salário mínimo para estagiários e trabalhadores em formação	18
2.5.6. Sistema de salário mínimo diferenciado para trabalhadores migrantes ...	20
2.5.7. Sistema de salário mínimo para trabalhadores com deficiência.....	21
2.6. Critérios de determinação do salário mínimo	21
2.6.1. Necessidades básicas do trabalhador e da sua família.....	22
2.6.2. Capacidade de pagamento das empresas	23
2.6.3. Os padrões de vida relativos em comparação com outro grupo social.....	23

2.6.4.	Fatores de ordem económica e social	24
2.7.	Reajustamento do salário mínimo.....	24
2.7.1.	Reajustamento através da inflação	25
2.7.2.	Reajustamento com base na produtividade	26
2.7.3.	Reajustamento com base no salário médio.....	26
2.8.	Mecanismos de atualização do salário mínimo	26
3.	O salário mínimo em Cabo Verde	28
3.1.	Breve contextualização	28
3.2.	Desenvolvimento e crescimento económico do país	30
3.3.	Contexto Empresarial	33
3.4.	Situação do mercado de trabalho	41
3.5.	A implementação do salário mínimo em Cabo Verde	44
3.6.	O salário mínimo e outros salários praticados em Cabo Verde	47
3.7.	A prática e cobertura do salário mínimo.....	48
3.8.	Impactos da implementação do salário mínimo em Cabo Verde	51
3.8.1.	Efeitos do salário mínimo no emprego.....	51
3.8.2.	Efeitos do salário mínimo na pobreza	58
3.8.3.	Efeito do salário mínimo na inflação.....	61
4.	Metodologia.....	65
4.1.	Método de investigação	65
4.2.	Instrumentos de pesquisa	65
4.3.	População ou universo	66
5.	Análise de resultados.....	69
5.1.	Estudo de caso – Empresa ALFA	69
5.2.	Análise dos questionários	71
5.3.	Análise das entrevistas.....	76
5.3.1.	Entrevistas feita as empregadas domésticas	76
5.3.2.	Entrevista feita ao Inspetor Geral do Trabalho.....	76
6.	A relação entre salário mínimo implementado e a realidade do país	79
7.	Conclusões.....	83
7.1.	Conclusão final	83
7.2.	Limitações do estudo	84
7.3.	Recomendações	85
	Referências Bibliográficas.....	86
	Anexos	91

Índice de quadros

Quadro 1: Numero de empresas por seção de atividade.....	38
Quadro 2:Pessoal ao serviço das empresas por seção de atividade.....	39
Quadro 3: volume de negócios por seção de atividades.....	40
Quadro 4: Estrutura de emprego por ramo de atividades.....	41
Quadro 5: Emprego por grupo de profissão.....	42
Quadro 6:Salários médios em Cabo Verde.....	47
Quadro 7: Valores do IPC em Cabo Verde.....	63
Quadro 8: Distribuição da amostra por ilhas.....	68
Quadro 9: Resultados da empresa ALFA.....	70
Quadro 10: Resumo dos resultados obtidos nos questionários.....	71
Quadro 11: Quadro homogéneos de ilhas.....	74

Índice de gráficos

Gráfico 1: Taxa de variação do PIB	32
Gráfico 2: Percentagem de volume de negócios por ilhas em 2013.....	34
Gráfico 3: Percentagem do volume de negócios por ilha em 2014.....	35
Gráfico 4: Empresas e pessoal ao serviço das empresas em 2013	36
Gráfico 5: Empresas e pessoal ao serviço das empresas em 2014	37
Gráfico 6: Estrutura do emprego por situação de profissão	43
Gráfico 7: Variação desemprego em Cabo Verde	55
Gráfico 8: Taxa de desemprego por faixa etária.....	56
Gráfico 9: Variação do IPC em Cabo Verde	64
Gráfico 10: Evolução da taxa de inflação em Cabo Verde.....	64

Lista de Abreviaturas

BCV	-	Banco de Cabo Verde
BIT	-	<i>Bureau International du Travail</i>
BM	-	Banco Mundial
BO	-	Boletim Oficial
CAE-CV	-	Classificação de Atividades Económicas de Cabo Verde
CCITPC	-	Câmara de Comércio Industria e Turismo Portugal Cabo Verde
CCSL	-	Cooperação Cabo-Verdiana de Sindicatos Livres
CNCS	-	Concelho Nacional de Concertação Social
DGPOG	-	Direção Geral do Planeamento, Orçamento e Gestão
EMPA	-	Empresa Pública de Abastecimento
FICASE	-	Fundação Cabo-Verdiana de Apoio Social e Escolar
FUE	-	Ficheiro de Unidades Estatísticas
GSI	-	Grupo Dinamização dos Sindicatos Independentes e Livres
IDE	-	Investimento Direto Estrangeiro
IGT	-	Inspeção Geral do Trabalho
INE	-	Instituto Nacional de Estatística
INPS	-	Instituto Nacional de Providência Social
IPC	-	Índice de Preços ao consumidor
MJEDRH-		Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos
MPD	-	Movimento Para a Democracia
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OMS	-	Organização Mundial da Saúde
PAIGC	-	Partido Africano para Independência de Guiné e Cabo Verde
PCCS	-	Plano de Cargos e Carreiras e Salários
PIB	-	Produto Interno Bruto
UNTC-CS	-	União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde - Central Sindical

1. Introdução

1.1. Considerações iniciais

Os economistas e decisores políticos debatem com muita frequência questões relevantes para a vida das pessoas. Entre elas encontra-se a temática do salário mínimo, um dos assuntos mais debatidos em economia do trabalho e no âmbito das políticas sobre o mercado de trabalho. Muitos dos debates sobre o impacto do salário mínimo centram-se no emprego, no custo de vida, nos salários, bem como no desenvolvimento económico dos países.

Os economistas sabem que o salário mínimo tanto pode ter um impacto positivo como pode ter um impacto negativo no emprego. Entretanto, este último impacto é, provavelmente, o resultado mais esperado nos países em desenvolvimento, pois o aumento do salário muitas vezes afeta a capacidade de pagamento das empresas, que por sua vez podem despedir pessoal, ou então não admitir mais pessoas no seu leque de colaboradores. O primeiro impacto referido anteriormente é também um resultado plausível. De facto, nos mercados em que o empregador tem um poder de mercado significativo, ou seja, é capaz de controlar o salário que paga, a imposição legal de um salário mínimo pode aumentar o nível de emprego.

Para que essas consequências sejam pela positiva e contribuam para o nível de crescimento dos países é necessário que o sistema seja bem implementado de acordo com as condições de cada país. Respeitando as recomendações feitas pela organização internacional, analisando de melhor forma a situação económica e geográfica que o país se encontra.

Assim, a presente dissertação, que visa o aprofundamento da temática referente ao salário mínimo, analisando as consequências que a introdução desta medida de política económica teve na economia cabo-verdiana de modo a verificar se o sistema implementado é adequado a realidade do país. Com efeito, a introdução do salário mínimo é um assunto muito recente em Cabo Verde, tendo a lei entrado em vigor há perto de dois anos (janeiro de 2014).

1.2. Objeto e objetivos de estudo

O objeto de estudo da presente investigação é o mercado de trabalho e salário mínimo fixado recentemente em Cabo Verde.

O principal objetivo deste estudo é estudar a implementação do salário mínimo no mercado de Cabo Verde.

Em termos de objetivos específicos o estudo pretende:

- a) Levantar o estado de arte sobre o salário mínimo e os seus critérios de fixação;
- b) Comparar o salário mínimo e o custo de vida em Cabo Verde;
- c) Avaliar os efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde;
- d) Relacionar o sistema implementado e a realidade do país.

1.3. Problema

A fixação de um salário mínimo tem uma variedade de efeitos sobre o mercado de trabalho e, portanto, sobre a economia. As mudanças no seu valor alteram o preço relativo do fator trabalho e geram um aumento de custos para as empresas. Nesse sentido, a introdução do salário mínimo tende a provocar ajustes, os quais podem levar a modificações significativas nos níveis de salário e emprego, na qualificação da mão-de-obra, no nível de lucros, na taxa de inflação, entre outros. Também, uma vez que a legislação nem sempre é cumprida, aumentos no salário mínimo podem provocar efeitos indesejáveis sobre o grau de informalidade, isto é, tais aumentos podem gerar movimentos de trabalhadores para o setor informal do mercado de trabalho. É essencialmente a partir da combinação desses efeitos que a política de salário mínimo provoca alterações sobre a estrutura de rendimento e emprego da economia.

A criação e definição do salário mínimo têm por base o valor mínimo que um indivíduo necessita para manter a sua sobrevivência em uma sociedade, suprimindo assim as necessidades básicas do trabalhador e da sua família. Todavia, a política do salário mínimo gera muita controvérsia, dado que envolve um potencial conflito entre os trabalhadores, empregadores e governos. Os trabalhadores pretendem alcançar salários mais altos para melhorar o seu bem-estar, enquanto que os empregadores preferem oferecer salários baixos para maximizarem os seus lucros ou mesmo pagando o mínimo exigido normalmente não fazem muita questão de contratar novos funcionários, levando a que se registre um conflito entre o capital e o trabalho.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

A implementação do salário mínimo em um país rege-se segundo algumas normas e sistemas criados pela Organização Internacional do trabalho (OIT), pois essa Organização define alguns sistemas e algumas orientações para que cada país fixe o sistema que melhor se adequa à sua realidade.

Tendo em conta que o salário mínimo foi estabelecido em Cabo Verde há dois anos, surge neste contexto uma questão que se pretende responder com a realização da presente investigação:

Questão de investigação: O sistema de salário mínimo implementado é adequado à realidade de Cabo Verde?

Deve-se realçar, entretanto, que este é um problema que ir-se-á colocar ao longo de muitos anos visto que é um fenómeno recente e à medida que vão ocorrendo mudanças nos fatores pode-se alterar o sistema ou o valor do salário mínimo e suas consequências serem diversas.

1.4. Hipóteses

Neste contexto, e face a questão de investigação pretende-se analisar se o sistema implementado do salário mínimo em Cabo Verde afetou o mercado de trabalho, considerando-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: O sistema de taxa única implementado é adequado à realidade de Cabo Verde.

Hipótese 2: A implementação do salário mínimo em Cabo Verde teve um impacto negativo no emprego.

1.5. Estrutura do trabalho

O trabalho está estruturado em sete partes. Na primeira parte que coincide com o primeiro capítulo está exposto o que se pretende estudar, a relevância e justificação do tema escolhido, o objeto e os objetivos do estudo, como também o problema de investigação.

No capítulo dois será feita a revisão da literatura no que diz respeito ao salário mínimo.

O terceiro capítulo é dedicado ao estudo do salário mínimo em Cabo Verde, iniciando-se com uma breve contextualização do salário mínimo em Cabo Verde, a situação do mercado de trabalho e o contexto empresarial de Cabo Verde, fazendo também uma análise do mesmo, de seguida será feita uma análise sob o modo como foi feita a

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho implementação desta medida de política económica, bem como o seu grau de cobertura a nível do país.

No quarto capítulo será explicado a metodologia de investigação aplicada.

No quinto capítulo vai ser feita a análise dos resultados do questionário aplicado.

No sexto capítulo será feita uma relação entre o salário mínimo implementado e a realidade do país. Neste capítulo será respondido à questão de investigação e verificado se as hipóteses se confirmam ou não.

No último capítulo serão tecidas as principais conclusões do estudo e tecer-se-ão algumas recomendações a partir dos resultados obtidos com o desenvolvimento do trabalho.

2. Enquadramento teórico – A política do salário mínimo

2.1. Breve história do salário mínimo

A definição do salário mínimo derivou-se da luta dos trabalhadores exigindo melhores salários e a intervenção do Estado na economia (Paes, 2002). Após a revolução industrial os proprietários das indústrias preocupavam-se em acumular cada vez mais riqueza aumentando assim o lucro. Para que tal situação ocorresse era necessário que os trabalhadores trabalhassem cada vez mais, e em troca recebiam um salário baixo, pois os patrões sabiam que caso pagassem um salário digno teriam menos lucro (Lopes, 2011). Assim os trabalhadores viviam em situações muito difíceis tentando sobreviver com um salário muito baixo que rondava o limite de sobrevivência (Paes, 2002). Com as condições em que os trabalhadores viviam, e indignados com a situação, começaram a organizar-se criando movimentos como fator decisivo para reivindicações e que caminhariam no sentido da criação de um salário mínimo legal, exigindo assim mais emprego, melhores condições de trabalho e melhores salários (Paes, 2002). Essas reivindicações foram ganhando cada vez mais força no final do século XIX na Europa, onde essas reivindicações se sentiram com mais efeito (Lopes, 2011). Dessa forma os empregadores começaram a sentir-se obrigados a respeitar esse limite mínimo.

Em 1894 a Nova Zelândia abriu o caminho para as primeiras experiências de salário mínimo no mundo. Segundo Paes (2002) a fixação do salário mínimo nesse país, assim como na Austrália em 1896, teve o propósito preventivo, como acordo nas disputas industriais para evitar salários excessivamente baixos. Segundo Paes (2002) o objetivo da criação desse limite salarial, para as pessoas que ingressavam no mercado de trabalho mais precisamente para as indústrias, associava-se a proporcionar um melhor nível de vida à classe trabalhadora.

Essas manifestações, que aumentavam cada vez mais, fizeram com que se formasse uma organização internacional que passou a dedicar-se a essa temática, criando-se assim a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Lopes,2002). Através de conferências sobre o assunto do salário mínimo, acabaram por criar convenções de forma a melhorar as condições de trabalho, criando medidas para os trabalhadores receberem um salário mínimo adequado. Esse salário mínimo tem que fazer com que os trabalhadores e as suas famílias levem pelo menos uma vida simples, mas digna dentro do considerado aceitável

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho pela sociedade tendo em conta o seu nível de desenvolvimento (*Bureau International du Travail*, 2014).

Segundo Paes (2002) a política do salário mínimo sofreu alterações significativas, após a crise económica de 1929, registando-se uma maior incidência nos países industrializados, pois de acordo com os ditames da política keynesiana, há uma maior intervenção do Estado na economia, designadamente a nível social.

2.2. Organização Internacional do Trabalho e o salário mínimo

A organização internacional que tem estabelecido convenções tratando sobre o salário mínimo é a OIT. Esta organização criou a primeira convenção sobre a matéria do salário mínimo em 1928, e está direcionada para a fixação do salário mínimo na indústria. A Convenção n.º 26¹, que vem acompanhado da Recomendação n.º 30 (abordado na pág.7), estipula que o pagamento aos trabalhadores deveria ser um salário adequado para manter um padrão de vida razoável de acordo com o país.

Em 1951 foi aprovada a Convenção n.º 99² e Recomendação n.º 89 sobre os métodos para fixação de salários mínimos mais direcionados para a agricultura. Em 1970 foi aprovada uma Convenção mais abrangente, a Convenção de n.º 131³ e a Recomendação n.º 135, versando sobre a fixação do salário mínimo especialmente nos países em desenvolvimento (Paes, 2002).

Segundo a OIT (1928a), nos termos do artigo 1º da Convenção n.º 26, os Estados-Membros comprometem «a concessão ou à manutenção de métodos para a fixação de salários mínimos para os trabalhadores empregados em indústrias ou partes de indústrias (e especialmente em indústrias caseiras), onde não existe um sistema eficaz para a fixação de salários através de convenção coletiva ou de outra forma e os salários são excecionalmente baixos» (OIT,1928a).

O artigo 2º da Convenção n.º 26 permite aos Estados-Membros a «liberdade de decidir, após consulta com os empregadores, trabalhadores, e/ou organizações em que comercializa ou partes de comércios os métodos de fixação de salários mínimos serão aplicados» (OIT,1928a). Desta forma de acordo com artigo 3º da Convenção, «uma vez fixado o salário mínimo, este não pode ser diminuído quer por um contrato individual

¹ Ver anexo I

² Ver anexo II

³ Ver anexo III

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho quer por meio de acordo coletivo, exceto no último caso, a autoridade competente deve emitir uma autorização geral ou específica para fazê-lo» (OIT,1928a).

A Recomendação n.º 30 que complementa a Convenção n.º 26 prevê que na determinação dos salários mínimos «os organismos competentes devem ter em conta a necessidade de assegurar aos trabalhadores em causa um nível de vida considerável» (OIT,1929b). A Recomendação também pede a inclusão de investigações na fixação de salários mínimos, a consulta dos empregadores e trabalhadores em indústrias ou partes de indústrias em causa, a participação direta e igual de empregadores e de trabalhadores para organizações, a participação de pessoas independentes, bem como a participação das mulheres nestas organizações, quando nestas indústrias ou em parte das mesmas existir um grande número de mulheres empregadas (OIT,1928b). Outra recomendação é de criação de medidas para garantir que os salários pagos não se situam abaixo do salário mínimo estabelecido, de modo que se proteja eficazmente os salários dos trabalhadores em causa e evite aos empregadores os riscos de concorrência desleal (OIT,1928b).

Como referido anteriormente, a Convenção n.º 26 é direcionada à indústria, ao passo que a Convenção n.º 99 é de aplicação geral para o setor agrícola. Assim, diz o artigo 1º da Convenção n.º 99 que «qualquer Estado-Membro que pretende ratificar a presente Convenção poderá, após consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, empresas, profissões e categorias de pessoas a quem se aplica» (OIT,1951a). Também ao contrário da Convenção n.º 26, a Convenção n.º 99 não permite exceções à força vinculativa de salários mínimos, se não como derrogações individuais para evitar a redução das oportunidades de emprego para os trabalhadores com capacidade física ou mentais reduzidas (artigo 3, n.ºs 4 e 5). Como a Recomendação n.º 30, a Recomendação n.º 89 considera desejável que os organismos de fixação dos salários levem em consideração, em todos os casos, a necessidade dos trabalhadores em causa, terem um nível de vida considerável e que devem ser levados em consideração na fixação de taxas mínimas de salário o custo de vida, justo e razoável ao valor dos serviços prestados, os salários pagos por um trabalho semelhante ou comparável (OIT,1951b).

Em 1967 o Conselho de Administração da OIT reuniu em Genebra com os peritos para tratarem sobre a fixação do salário mínimo nos países em desenvolvimento⁴. Num dos relatórios preparados para a reunião, a Mesa assinalou que as convenções existentes

⁴ Isto de acordo com o *Bureau International du Travail* – Geneve, 2014

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

apenas têm a obrigação de criar ou manter mecanismos adequados para a fixação do salário mínimo, sem exigir a determinação de taxas efetivas (BIT, 2014). Mas essa obrigação não garantia que os trabalhadores iam realmente ter direito a um salário mínimo. Dessa forma, os peritos concluíram que a necessidade de desenvolver uma nova regulamentação internacional na perspectiva da política de fixação de salário mínimo indicado para ser um instrumento mais eficaz na proteção social e como parte de uma estratégia de desenvolvimento económico, a regulamentação deve levar em conta aspetos que as normas não consideram (BIT, 2014). Para este fim eles estipularam uma melhoria nos instrumentos existentes em três questões: «a obrigação de estabelecer um sistema de salário mínimo; a expansão do campo regulatório sobre o salário mínimo para que se torne um instrumento de desenvolvimento económico; e as características desse país (BIT, 2014)». Assim a maioria dos peritos votou a favor da adoção de uma nova Convenção complementada por uma Recomendação, mas que não afetassem as Convenções n.ºs 26 e 99 e as Recomendações n.ºs 30 e 89.

Em consequência em 1970 foi adotado a Convenção n.º 131 que dispõe de um comunicado expresso que o instrumento não deve ser considerado como revisor de qualquer convenção existente.

A Convenção n.º 131, que é a mais abrangente, trata sobre os mecanismos de ajuste aos problemas do salário mínimo entre outros, em particular em matéria de países em desenvolvimento.

Também os peritos concluíram que para cumprir o seu objetivo fundamental era preciso que o âmbito da aplicação do salário mínimo fosse abrangente a todos os grupos de trabalhadores. Dessa forma, essa proposta foi colocada e ficou estabelecida que os Estados-Membros que ratificassem a Convenção teriam que se comprometer a estabelecer um sistema de salário mínimo que protegesse todas as categorias de trabalhadores (BIT, 2014). Também as autoridades competentes de cada país podem excluir desse âmbito as categorias de trabalhadores que dadas as suas condições de emprego não seria adequado alargar essa proteção, desde que bem justificadas (BIT, 2014).

Os países membros da OIT que ratificarem o instrumento ficam obrigados a «estabelecer um sistema de salário mínimo que proteja todos os trabalhadores cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção» (OIT, 1970a: art.º I). Os salários ao serem fixados terão força sobre a lei e não poderão ser diminuídos

(OIT,1970a: art.º II). O valor fixado para o salário mínimo tem que levar em consideração as necessidades do trabalhador e da sua família tendo relacionado o nível geral dos salários no país, bem como o custo de vida (Paes, 2002), «e fatores de origem económica, inclusive as exigências de desenvolvimento e manter um alto nível de emprego» (OIT,1970a: art.º III).

Segundo Paes (2002) a Convenção nº 131 estabelece também algumas recomendações, designadamente definindo que não é obrigatória a fixação de um único salário mínimo, mas sim de um sistema de salários mínimos para grupos de trabalhadores.

De acordo com a mesma Convenção os Estados-Membros comprometem-se a «estabelecer um sistema de salários mínimos que abarca todos os grupos de colaboradores cujas condições de trabalho são tais que seria adequado garantir a sua proteção» (OIT, 1970b: art.º I parágrafo. 1). Sendo assim «a autoridade competente de cada país tem que determinar tal sistema e para isso tem que consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores que estiverem interessados a serem protegidos» (OIT, 1970b: art.º parágrafo. 2.).

Entretanto o parágrafo 4 da Recomendação nº 135 estabelece o número e grupos de trabalhadores que não são abrangidos pelo sistema de salário mínimo e que deve ser mantido a um mínimo possível, uma vez que o artigo 1º, nº 3 da Convenção prevê que as limitações do âmbito do sistema de fixação do salário mínimo devem ser as mínimas possíveis (OIT, 1970b).

2.3. Conceito de salário mínimo

Segundo o BIT (2014) nenhum instrumento da OIT define salário mínimo. Contudo, este organismo (BIT, 2014:21) considera que o salário mínimo pode ser entendido como:

«[o] valor mínimo a ser pago ao trabalhador pelo trabalho realizado ou dos serviços prestados durante um período de tempo, independentemente do seu método de cálculo, no tempo ou desempenho um valor abaixo do qual é proibido de fixar, tanto em um contrato individual ou uma convenção coletiva, o que é garantido por lei e que pode ser corrigido para permitir que o trabalhador e sua família possam satisfazer as suas necessidades básicas tendo em conta situação económica e social do país».

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

Esta definição explica que independentemente do seu modo de fixação, o valor a ser fixado tem que satisfazer as necessidades da família e é preciso levar em consideração os aspetos económicos e sociais do respetivo país para definir a respetiva taxa.

Sendo assim, com o salário que o trabalhador recebe, ele e a sua família têm de ser capazes de levar uma vida simples, mas decente, considerada aceitável pelo país dado o seu nível de desenvolvimento económico. Eles devem ser capazes de viver acima da linha de pobreza e de participar na vida social e cultural do país (BIT, 2014).

De acordo com Castel-Branco, Vicente e Guilaze (2004) o salário mínimo é definido como sendo o limite abaixo do qual nenhum empregador está legalmente permitido a pagar aos seus empregados. Segundo estes mesmos autores na maioria dos casos a determinação do salário mínimo leva em consideração dois aspetos: a definição/composição e o tempo/período de referência.

A composição refere-se aos elementos que contam para a determinação do salário mínimo, como a remuneração base, os pagamentos variáveis baseados na produtividade, desempenho, bónus, gratificações, horas extras, entre outros (Castel-Branco, *et al.* 2004). O período de referência refere-se às horas de trabalho, quer sejam semanais ou mensais, sendo este último caso o mais usual.

O artigo 1 da Convenção nº 95 explica que o termo salário significa que

«independentemente da denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou salário capaz de ser expresso em dinheiro e fixado por mútuo acordo ou por leis nacionais, que são devidos ao abrigo de um contrato de serviço, escrita ou verbal, por um empregador a um trabalhador assalariado para o trabalho feito ou a ser feito ou por serviços prestados ou a serem prestados» (OIT, 1949).

Pode-se dizer que a implementação da política do salário mínimo tem como principal objetivo assegurar que os trabalhadores e as suas famílias tenham um salário digno, para que possam satisfazer as suas necessidades básicas. Permite aos trabalhadores a proteção social necessária no que diz respeito aos níveis mínimos permitidos para os salários. Outro objetivo importante inerente à implementação da política do salário mínimo é que ajuda a reduzir a desigualdade salarial.

2.4. Métodos de fixação do salário mínimo

De acordo com o artigo 4º parágrafo 1 da Convenção nº 131 sobre a fixação de salários mínimos, qualquer Estado-Membro que ratificar a presente Convenção deve estabelecer e manter métodos adequados às circunstâncias e necessidades do país, para definir e ajustar o salário mínimo quando for necessário aos grupos protegidos em termos da Convenção.

O parágrafo 6 da Recomendação nº 135 explica que os métodos de fixação de salário mínimo podem ser de vários tipos, podendo nomeadamente ser fixados por lei; as disposições da autoridade competente com ou sem disposição formal podem ter em conta as recomendações de outros órgãos; decisões tomadas por comités de salários; decisões de tribunais ou outros tribunais de trabalho, e as decisões de dar força de lei às disposições e convenções coletivas.

A Convenção nº 131 requer o estabelecimento e manutenção de métodos de fixação dos salários mínimos que estejam adaptados às condições e necessidades de cada país, enquanto que a Recomendação nº 135 contém uma lista não exaustiva de métodos que podem ser aplicadas. Os Estados-Membros são livres para implementar o método ou métodos da sua escolha, desde que se sigam os outros requisitos da Convenção, incluindo a obrigação de consultar os parceiros sociais sobre a criação e execução da fixação de salários mínimos e, nos casos adequados, para permitir o seu envolvimento direto na aplicação desses métodos (OIT,1970b).

2.4.1. Fixação do salário mínimo sem a consulta de parceiros sociais

A Comissão da OIT qualificou métodos a ser implementados a nível nacional para fixação do salário mínimo de acordo com o grau de participação dos parceiros sociais (BIT, 2014). O método de fixação do salário mínimo sem a consulta de parceiros sociais refere a legislação dos Estados-Membros em que o salário mínimo é estipulado pela autoridade pública (governamental ou não) sem a consulta de parceiros sociais, pois esse processo não envolve a consulta dos empregados e/ou organizações de trabalhadores (BIT, 2014). Desta forma, o valor mínimo a ser aplicado no país é estipulado apenas pela autoridade competente.

2.4.2. Fixação do salário mínimo após a consulta de parceiros sociais

Na segunda categoria o salário mínimo é estabelecido pelo governo após a consulta de parceiros sociais. A fixação de salários mínimos por uma autoridade pública,

governamental ou não, após consulta dos parceiros sociais é na maioria dos casos o método mais comum escolhido pelos Estados-Membros (BIT, 2014). Em conformidade com o artigo 4, parágrafo 2 da Convenção nº 131 as disposições devem ser tomadas totalmente depois de consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e os trabalhadores em causa, sobre a criação e funcionamento de fixação de salários mínimos ou modificações feitas a ele (OIT, 1970a). Como o Comité salientou, a consulta também se distingue da negociação, o que implica iniciativas tomadas pelas partes com interesses divergentes com vista a alcançar um acordo (BIT, 2014). As consultas exigidas pela Convenção não exigem que se chegue a um acordo com os órgãos sociais, mas destinam-se a dar informações antes tomada de decisão pela autoridade competente (OIT, 1970b). Com efeito, quem estabelece o salário mínimo é a autoridade competente, mas antes consulta os parceiros sociais para que estes possam expor a sua posição sobre o assunto (BIT, 2014). As consultas realizadas entre os parceiros sociais devem atender a certos requisitos, pois a comissão explica que empregadores e trabalhadores têm que ser consultados, e essa consulta não deve ser uma mera formalidade por parte das autoridades competentes (Castel-Branco *et al.*, 2004). Devem ser tomadas medidas para garantir o que as autoridades realmente levem em consideração as preocupações e argumentos dos parceiros sociais para informar suas decisões, inclusive tendo em conta as necessidades dos trabalhadores como as realidades económicas do país (Castel- Branco *et al.*, 2004). Isto significa que a consulta é realizada antes de tomar decisões e que os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores interessados devem ter informações completas e importantes para formular a sua opinião. Por isso o nº 7 da Recomendação nº 135 solicita aos parceiros sociais que antes de expressarem a sua opinião façam uma recolha de dados para a realização de estudos e a partir daí tirem as suas conclusões e expressem a sua opinião às autoridades competentes, no que se refere à fixação do salário mínimo (OIT, 1970b).

Segundo o BIT (2014) a estreita relação de colaboração entre as organizações de empregadores e as de trabalhadores não é apenas um requisito imposto pela Convenção nº 131, mas também é acima de tudo uma condição essencial para o bom funcionamento deste processo. Esta sinergia entre os parceiros governamentais e sociais permite uma melhor consideração das preocupações e prioridades das partes diretamente afetadas pela política de salário mínimo (BIT, 2014).

2.4.3. Fixação do salário mínimo na base tripartida

O terceiro método refere ao salário mínimo ser estabelecido numa base tripartida, em que alguns Estados-Membros estabelecem procedimentos que envolvem a participação dos conselhos de governo e salários ou órgãos equivalentes deixando no poder de decisão caso de desacordo ao governo (BIT, 2014). Um exemplo é da República da Coreia em que o Conselho Salário Mínimo inclui nove representantes dos empregadores, nove representantes dos trabalhadores e nove representantes do interesse público (BIT, 2014). Também pode incluir até três funcionários de uma agência administrativa em questão, especialistas de questões económicas e sociais e de relações de trabalho, como membros especiais (Castel-Branco *et al.*, 2004). O Conselho começa as suas deliberações de cada ano, a pedido do Ministro e deve apresentar uma proposta de salário mínimo no prazo de 90 dias após o pedido (BIT, 2014). Segundo o BIT (2014) o Ministro do Emprego e Trabalho deve, então, publicar a proposta de permitir que os representantes dos empregadores ou empregados levantem objeções se este for o caso e se o Ministro considerar a objeção razoável, deve pedir ao conselho para tomar uma nova decisão. Além disso, se tendo recebido a proposta do Conselho, o Ministro considerar que é difícil estabelecer um salário mínimo em consonância, ele pode pedir ao Conselho para votar novamente. Se o Conselho decidir por maioria de dois terços (dos seus membros presentes) para manter a sua proposta original, o ministro fixará o salário mínimo de acordo com esta proposta (BIT, 2014).

De modo geral, a fixação do salário mínimo na base tripartida é feita pelo governo, representantes de interesses públicos, sindicato dos trabalhadores e os empregadores.

2.4.4. Fixação do salário mínimo numa base coletiva

E, por último, temos o método em que é estabelecido por negociação coletiva. A fixação de salários mínimos por negociação coletiva pode ser exigida por lei ou resultado da prática nacional (BIT, 2014). É o caso da Alemanha em que os salários mínimos são fixados quase que exclusivamente por meio de acordos coletivos, pois de acordo com as informações disponíveis os acordos coletivos cobrem cerca de 60% dos trabalhadores (BIT, 2010).

Esta forma de estabelecer o salário mínimo baseia-se num acordo entre o governo, os trabalhadores (normalmente representados pelos sindicatos) e os empregadores analisando os interesses de cada um de forma a chegarem a um acordo sem prejudicar uma das partes interessas (BIT, 2010).

Para a UNTC-CS (2009) a negociação coletiva não se esgota no papel da fixação dos salários mínimos ou de salários por categorias profissionais, a convenção coletiva tem por vocação regular as condições de prestação de trabalho, bem como as relações entre as partes, num âmbito determinado, como o sector, a empresa ou outro. De acordo com a UNTC-CS (2009) esta regulação pode cobrir as diferentes matérias da legislação de trabalho como os direitos e os deveres das partes, o acesso à profissão, a remuneração, o tempo de trabalho, a saúde e segurança no trabalho, as carreiras profissionais, entre outros.

Segundo Lopes (2011) nas décadas de 70/80 a negociação coletiva ganha maior relevância do que a regulação do trabalho por meio da legislação, com a derrocada de um sistema mundial orientado para a satisfação das necessidades sociais, cujo objetivo era o bem-estar geral e o combate ao desemprego. Até mesmo refletindo os impactos negativos do aprofundamento da crise económica nos países do primeiro mundo a partir dos anos 70, as profundas mudanças ocorridas no mercado de trabalho, nos contratos de trabalho e nos rendimentos dos assalariados, e apesar da tendência de enfraquecimento dos sindicatos nos países desenvolvidos, mais uma vez o salário mínimo foi confirmado como instrumento básico na política social destes países, independentemente, por um lado, da negociação coletiva e, conjuntamente, por outro lado, com essa, passando neste caso a complementá-la (Lopes, 2011).

A fixação de salários mínimos por meio de negociação coletiva é permitida pela Convenção nº 131, desde que os acordos coletivos sejam celebrados juridicamente, pois o processo de diálogo e da finalidade da inclusão de todos os trabalhadores vulneráveis permanecem no centro do método de fixação dos salários mínimos (BIT, 2014 e OIT, 1970a)

2.5. Sistemas de determinação do salário mínimo

Conforme a situação económica, as condições de trabalho e a situação geográfica de cada país, este opta por escolher o sistema de determinação de salário mínimo que melhor se enquadra na sua realidade (BIT, 2014). Segundo Castel-Branco *et al.* (2004) os sistemas, por si só, não permitem determinar o salário mínimo; apenas indicam o mecanismo como o salário mínimo é estabelecido, pois cada Estado opta pelo sistema de salário mínimo que melhor se adequa ao contexto nacional, tendo em conta as diferenças de

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho produtividade entre os diferentes setores, quaisquer diferenças significativas no custo de vida entre as áreas rurais e urbanas, mas também à luz dos objetivos como a redução da desigualdade social e de luta contra a pobreza.

Os sistemas mais utilizados, de acordo com a OIT, são os seguintes: taxa única; salário mínimo regional; salário mínimo por ocupação ou por sector de atividade; salário mínimo juvenil; e sistemas combinados de salário mínimo que iremos referir mais abaixo, uma vez que foram retratados pela OIT na Conferência Internacional do Trabalho na 103ª Seção em 2014, tais como, por exemplo, idade, nacionalidade e deficiência.

2.5.1. Sistema de taxa única nacional

Este sistema define um salário mínimo único para todo país em todas as regiões e setores de economia. Para Castel-Branco *et al.* (2004) é um sistema difícil de se estabelecer, dada à exigência de pesquisas profundas sobre as condições do mercado trabalho e da produção a nível nacional. Por outro lado, é relativamente fácil de ser controlado por haver somente um único limite inferior de salário, aplicado em todo o país e em todos os setores da economia (BIT, 2010).

A aplicação desse sistema único é bastante discutível, fundamentalmente nos países em vias de desenvolvimento, que são caracterizados por assimetrias regionais e setoriais de desenvolvimento (Castel-Branco *et al.*, 2004). A implementação deste sistema nesses países pode prejudicar os trabalhadores dos setores com menor produtividade, uma vez que pode levar ao desemprego, pois os empregadores podem não ter condições para pagar o salário mínimo estipulado. Também não incentiva a subida do salário nos setores onde há maior produtividade, uma vez que tendo sido estabelecido um salário mínimo os empregadores preocupam-se em pagar o estabelecido por lei sem gratificar os trabalhadores pelo atingimento de níveis de produção mais elevados.

Este sistema pode ter a desvantagem de não refletir a capacidade de pagamento de todos os empregadores em todo o país, mas de acordo com Castel-Branco *et al.* (2004) oferece a vantagem da simplicidade que facilita a compreensão, por parte dos empregadores e trabalhadores, do salário mínimo aplicável a uma relação de trabalho, bem como o controlo da execução das disposições pertinentes por parte dos serviços de inspeção do trabalho. Sendo assim pode-se dizer que a utilização deste sistema teria mais sucesso em países onde possam existir condições semelhantes de mão-de-obra, de níveis de desenvolvimento económico e de desempenho dos vários setores da economia.

2.5.2. Sistema de salário mínimo por região geográfica

Em vários países os salários mínimos são fixados por referência a regiões ou áreas geográficas específicas, geralmente por refletir diferenças nos custos de desenvolvimento e de vida económica (BIT, 2014). Este sistema é equivalente à ideia subjacente ao sistema analisado anteriormente, somente com a diferença de que se aplica a cada região e não a nível nacional. Este sistema normalmente é estabelecido para países onde o nível de desenvolvimento económico é diferente em várias regiões de um país. Desta forma as regiões com níveis de desenvolvimento económico semelhantes ficam no mesmo grupo para estabelecer uma taxa de salário mínimo (Castel-Branco *et al.*, 2004).

Entretanto, existe um ponto fraco neste sistema, uma vez que o salário mínimo é estabelecido por regiões, isto pode torna-se um problema, pois muitas pessoas das regiões onde o salário mínimo é menor têm a tendência de deslocar para as regiões com um salário mínimo mais elevado, para trabalharem e ganharem um salário maior do que na sua região. Isto pode-se tornar num problema uma vez que com a migração das pessoas para as regiões com um salário mínimo maior leva a que as oportunidades de emprego vão-se saturando e, desta forma, o desemprego nessas regiões pode aumentar, por seu turno, as regiões onde o salário mínimo é menor ficam cada vez com menos produtividade, visto que as pessoas se sentem desmotivadas a trabalhar e por causa da emigração para as regiões com um maior nível de salário mínimo (BIT, 2014).

Segundo o BIT (2014) este foi um dos problemas que aconteceu no México de 1917 a 1962, porque o salário mínimo tinha sido fixado em 2 300 municípios, com uma grande disparidade dos valores de salário mínimo e não tinham considerado muito a questão do desenvolvimento económico. Para tentar superar o problema passou-se a utilizar o sistema regional baseado em zonas económicas.

2.5.3. Sistema de salário mínimo por setor de atividade ou ocupação

Este sistema estabelece a definição do salário mínimo por setor de atividade ou ocupação. Segundo Castel-Branco *et al.* (2004:13) «o sistema baseado no estabelecimento do salário mínimo segundo ocupações exige um esforço grande de coordenação». Contudo, de acordo com os mesmos autores este sistema também traz um constrangimento, uma vez que o salário mínimo é estabelecido por ocupação, pelo que cada vez que surgirem novas ocupações no mercado será necessário estabelecer um salário mínimo para esta ocupação, e tendo assim varias categorias de salário mínimo.

O principal objetivo do sistema por setor de atividade, segundo Castel-Branco *et al.* (2004), é proteger os trabalhadores dos setores produtivos que praticam salários baixos por razões de vulnerabilidade do mercado de trabalho e não por incapacidade de pagamento das empresas ou por fraco desempenho dos trabalhadores. Por outro lado, permite a proteção dos trabalhadores de setores menos produtivos, garantindo-se um equilíbrio entre a remuneração mínima aceitável e as condições de rentabilidade das empresas.

Um dos países que adotam o sistema de salário mínimo por setor de atividade é o Peru, onde os trabalhadores de mineração têm um salário mínimo específico, que deve ser pelo menos 25% mais elevado do que o salário mínimo nacional, e também tem uma lei especial regula o salário mínimo no setor agrícola (BIT, 2014). Em vários países, o setor agrícola e o resto do setor privado são diferenciados para a fixação de salários mínimos como no caso de, por exemplo, Burkina Faso, Costa do Marfim e Marrocos, em que o governo estabelece um salário mínimo garantido e um salário agrícola mínimo garantido (BIT, 2014).

Na Costa Rica a legislação prevê a possibilidade de fixação de salários mínimos para diferentes ocupações tais como intelectual, industrial, agrícola, exportação ou ao comércio, tendo em conta as diferentes áreas territoriais ou económicas (BIT, 2014).

2.5.4. Sistema de salário mínimo diferenciado para jovens trabalhadores

Este sistema baseia-se na estipulação de um salário mínimo segundo a faixa etária, muito embora em vários países o salário mínimo é estabelecido por um princípio de salário igual para todos os trabalhadores sem distinção de idade (BIT, 2010). No entanto, em outros países existe este sistema em que se estabelece um salário mínimo para os jovens principalmente quando estão iniciando a sua atividade profissional (BIT, 2014).

Segundo o BIT (2014) em alguns Estados-Membros decidiram introduzir salários mínimos mais baixos para os trabalhadores jovens abaixo de uma certa idade, geralmente por razões relacionadas com a implementação da sua política de emprego e, em particular, os esforços para lutar contra o desemprego dos jovens. Este problema afeta todas as regiões do mundo e só tem piorado nos últimos anos, segundo o relatório da OIT - A crise do emprego jovem: um apelo à ação – Resolução e conclusões da 101^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 2012, a taxa global de desemprego dos jovens

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho atingiu 12,6 %, o que representa 73 milhões de jovens desempregados em todo o mundo (BIT, 2012).

Segundo o BIT (2014) o Governo do Reino Unido introduziu salários mínimos com objetivos diferenciados para os jovens, de modo a garantir que os jovens não interrompem a sua educação ou formação, protegendo assim o seu interesse a longo prazo e também para não diminuir as oportunidades para os jovens que queiram entrar no mercado do trabalho, pois com um salário menor estes podem ter melhor acesso ao trabalho sem a desculpa dos empregadores em relação ao salário.

Também o BIT (2014) explica que na Nova Zelândia a legislação foi alterada diversas vezes nos últimos anos. Em maio de 2013 foi introduzido um novo sistema chamado de “inicialização do salário mínimo”, para os jovens de 16 e 17 anos, em que o salário mínimo foi reduzido até completarem seis meses trabalhando para o seu empregador num período contínuo (BIT, 2014).

Em outros Estados, a lei protege especificamente os jovens trabalhadores contra a discriminação na remuneração, no Benim, por exemplo, os jovens trabalhadores com idades entre 14 e 21 anos têm os mesmos direitos que os trabalhadores da sua categoria profissional e não pode, em nenhuma circunstância, ter abatimentos saláris ou viagens de negócios devido à sua idade (BIT, 2014).

Em Portugal, entre os anos de 1979 a 1987 havia uma taxa de salário mínimo para trabalhadores com menos de 18 anos, outra para trabalhadores com mais de 20 e ainda uma outra para trabalhadores entre os 18 e os 20 anos. Contudo, este cenário deixou de existir com a proibição legal do tratamento diferenciado dos jovens.⁵

2.5.5. Sistema de salário mínimo para estagiários e trabalhadores em formação

O sistema de salário mínimo para estagiários e trabalhadores em formação retrata em particular a situação de pessoas que estão na fase de estágio, ou dos que estão em período de formação no local de trabalho ou mesmo na escola numa formação teórica e prática seguida de centro de formação. Segundo o BIT (2014) este tipo de programa para melhorar a adequação das habilidades de jovens com as exigências do mercado parte naturalmente de particular interesse no contexto atual de desemprego em massa da

⁵ Ver Delgado (2015) A implementação do salário mínimo em Cabo Verde-adequação do modelo a realidade do país- capítulo III o ordenamento Jurídico Português.

juventude. Este sistema deve assegurar que os jovens envolvidos recebam proteção adequada e a este respeito os Ministros do Trabalho e do Emprego do G20⁶ comprometeram-se, em maio 2012, a promover e, se necessário, reforçar a qualidade dos sistemas de ensino que ofereçam um elevado nível de formação e remuneração adequada, evitando para tirar proveito dos baixos salários (BIT, 2014).

A legislação de alguns países prevê que os estagiários têm direito a igual remuneração por salário mínimo como no caso a Espanha e Honduras (BIT, 2014). Na Eslovénia os estagiários têm direito a um salário igual a 70% do salário básico para a posição ou tipo de posição onde se formam e que, em qualquer caso, não pode ser inferior ao salário mínimo legal (BIT, 2014). Na maioria dos Estados, no entanto, a legislação nacional prevê o pagamento de uma remuneração ou uma provisão específica para os estagiários, que muitas vezes é expressa como uma percentagem do salário mínimo aplicável, por exemplo, 90% na Bulgária e 60% no Paraguai (BIT, 2014).

Em diversos países foram criados vários programas também para promover a integração, em particular dos jovens, combinando emprego e formação fora do contexto de aprendizagem. Na Itália, por exemplo, os beneficiários de um contrato para o acesso ao emprego recebem uma remuneração que pode ser menos do que o salário previsto na convenção coletiva nacional do setor de atividade em causa para uma posição localizada na grelha salarial (BIT, 2014). Em Moçambique, uma pessoa que obtém recentemente uma qualificação profissional estando num estágio profissional deve ter uma remuneração igual a pelo menos 75 por cento da remuneração prevista para a categoria profissional que pertence (Castel-Branco *et al*, 2004).

Segundo o BIT (2014) a comissão da OIT está plenamente consciente que têm sido criados problemas em vários países sobre os estágios e outros dispositivos semelhantes não pagos, especialmente quando usados para evitar o pagamento do salário mínimo e para obstruir o potencial trabalho. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, um estágio não remunerado é legal, apenas se ocorrer como parte de um programa de formação, ou se o empregador não beneficia do trabalho do estagiário (BIT, 2014). No caso de o empregador ter contratado o estagiário e está a beneficiar do seu trabalho este

⁶ G20 (Grupo dos 20) é um grupo constituído por ministros da economia e presidentes de bancos centrais dos 19 países de economias mais desenvolvidas do mundo, mais a União Europeia. É uma espécie de fórum de cooperação e consulta sobre assuntos financeiros internacionais.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho será considerado um funcionário e terá o direito a uma remuneração ao abrigo da lei sobre as normas laborais justas.

2.5.6. Sistema de salário mínimo diferenciado para trabalhadores migrantes

De acordo com o BIT (2014:103) «[a] legislação laboral em vários países proíbe expressamente qualquer discriminação baseada na nacionalidade». Na Suíça, nos termos da Lei Federal sobre os estrangeiros, um estrangeiro pode ser admitido no território para uma atividade remunerada com as condições de remuneração e local de trabalho habitual, da profissão e da indústria igual a um trabalhador nacional (BIT, 2014).

Entretanto, segundo o BIT (2014) em alguns países foram evidentes algumas diferenças na fixação de salários mínimos entre os trabalhadores nacionais e os trabalhadores migrantes assim, nas Seychelles um decreto de 2008 excluiu a aplicação aos trabalhadores das Seychelles não empregados no turismo e construção o salário mínimo nacional, foi revogado em 2010. Assim o aumento geral dos salários desse mesmo ano revelou uma taxa muito menor de aumento para os trabalhadores que não tinham a nacionalidade das Seychelles, em comparação com os trabalhadores nacionais (BIT, 2014). Também na Jordânia o salário mínimo foi aumentado pela última vez em dezembro de 2011. No entanto, essa decisão exclui expressamente do seu âmbito de aplicação os trabalhadores estrangeiros, para os quais o conjunto do salário mínimo em 2008 ainda se aplica (BIT, 2014).

Dessa forma a Comissão do BIT (2014) recorda que o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas proclama o direito de todos ao gozo de condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo salários justos e igual remuneração por trabalho de igual valor sem distinção⁷. Assim no artigo 25 da Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e membros das suas famílias, adotada em 1990, reconhece o direito dos trabalhadores migrantes para beneficiar de um tratamento não menos favorável do que o recebido pelos trabalhadores nativos⁸.

⁷ ONU (2004) Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Ficha Informativa nº 16.

⁸ Ver Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port>

2.5.7. Sistema de salário mínimo para trabalhadores com deficiência

Num certo número de países membros da OIT o direito do trabalho geralmente proíbe a discriminação baseada na deficiência como, por exemplo, no caso do Gabão e da Venezuela (BIT, 2014). Em Cuba, por exemplo, o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual é garantido também para trabalhadores com deficiência (BIT, 2014).

Entretanto existem países em que as taxas de salário mínimo são menores para trabalhadores com deficiência, como, por exemplo, na Austrália que define o salário mínimo nacional e um número de salários mínimos especiais (BIT, 2014). O valor do salário mínimo especial para trabalhadores adultos com deficiência cuja deficiência não afeta a produtividade é igual ao salário mínimo nacional. Contudo, para os trabalhadores deficientes e que por causa da sua deficiência, não são capazes de executar todas as tarefas necessárias para o tipo de trabalho em questão recebem um salário mínimo especial aplicável, que é uma percentagem do salário mínimo nacional, correspondente à percentagem da capacidade de trabalho, com um mínimo absoluto (BIT, 2014).

A Comissão da BIT (2014) recorda que o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e outros trabalhadores é representada pela Convenção nº 159 e Recomendação nº 168⁹ de 1983. O parágrafo 10 da Recomendação nº 168 prevê que devem ser tomadas medidas para promover oportunidades de emprego para pessoas com deficiência que atendam aos padrões de emprego salário aplicável aos trabalhadores em geral. Além disso, a Convenção de 2006 das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência prevê no artigo 27 que os Estados-Membros devem garantir e promover o exercício do direito ao trabalho para pessoas com deficiência. Eles devem incluir medidas para proteger o direito dessas pessoas a beneficiar, em igualdade de condições com os outros, a condições justas e trabalho igual (BIT, 2014).

2.6. Critérios de determinação do salário mínimo

No ponto 2.3 foi referido que independentemente do valor a ser fixado para o salário mínimo é preciso levar em consideração as necessidades do trabalhador e da família para

⁹ Convenção nº 159 e Recomendação nº 168- Reabilitação Profissional e Emprego deficiente (1983) disponível em https://www.pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2010/10/conv_159-reabilitacao-e-deficiencia1.pdf consultado no dia 6/04/2016.

que se possa levar uma vida digna. Também é preciso, entre outros fatores, ter em conta o nível de vida do país. Assim, acordo com Delgado (2015) a implementação do salário mínimo não deve ser um procedimento arbitrário e rígido; muito pelo contrário, é imprescindível que além do posicionamento dos interessados se analisem alguns fatores da vida social e económica. Dessa forma é necessário analisar esta temática, referindo aos aspetos que se devem levar em consideração para determinar o nível de salários

2.6.1. Necessidades básicas do trabalhador e da sua família

Para definir o salário mínimo é preciso levar em consideração as necessidades essenciais dos trabalhadores e das suas famílias, uma vez que o trabalhador tem despesas para com a família como, por exemplo, a alimentação, habitação, saúde e educação. Segundo Castel-Branco *et al.* (2004) a determinação de um salário mínimo tendo em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias pode ser feita a partir de dois critérios:

O primeiro critério pressupõe a elaboração de um orçamento de despesas-tipo que contempla as necessidades básicas de um trabalhador que auferir o salário mínimo, em termos de alimentação, vestuário, transporte, eletricidade, habitação, educação, saúde e outros serviços sociais (Castel-Branco *et al.*, 2004). Para o efeito faz-se um levantamento dos produtos e das quantidades básicas dos mesmos para constituir o cabaz mínimo, e depois a quantificação monetária é efetuada com base nos preços médios praticados nos mercados (Medeiros, 2005).

O segundo critério baseia-se na definição de um orçamento com base nas necessidades nutricionais que garantam a qualquer homem as condições mínimas necessárias para a sua sobrevivência (Castel-Branco *et al.*, 2004). Segundo estes autores o referido orçamento compreende a quantificação das necessidades alimentares, o que pressupõe a determinação quer do número de calorias indispensáveis à alimentação equilibrada, quer das proteínas, gorduras, cálcio e vitaminas.

O cabaz mínimo é estipulado mediante o custo de vida e o estado de desenvolvimento de cada região ou país. Em muitos países, os organismos encarregues de fixar o salário mínimo determinam o cabaz mínimo de bens e serviços que satisfaça os trabalhadores e as suas famílias, com base em resultados de pesquisas junto do grupo alvo ou a partir de recomendações de organizações internacionais (como a Organização Mundial da Saúde – OMS) sobre o nível de calorias (Castel-Branco *et al.*, 2004)

Segundo Centeno, Duarte e Novo (2011) em Portugal foi fixado um cabaz com base numa família de quatro pessoas em que duas são trabalhadores em formação tendo em conta as calorias mínimas exigidas para a sobrevivência de um trabalhador. Foi estimado um valor de 2 850 calorias por pessoa estimando assim o montante para a alimentação e limitando o montante das despesas como o vestuário e habitação e cultura. As quantidades de calorias não foram estabelecidas a partir de uma pesquisa, mas sim de uma forma mais ou menos arbitrária (Centeno, Duarte e Novo, 2011).

2.6.2. Capacidade de pagamento das empresas

Este critério parte do pressuposto que a empresa só pode pagar aquilo que está dentro das suas capacidades, e não o que seria ideal para a sobrevivência dos trabalhadores (Castel-Branco *et al.*, 2004). A fixação do salário mínimo é influenciada pela capacidade de pagamento das empresas, uma vez que se a empresa não tiver o montante disponível para pagar aos funcionários pode optar por despedir trabalhadores ou pode optar por não alterar o número de colaboradores, pagando os respetivos salários, situação que pode comprometer a sua capacidade financeira futura. Portanto é necessário ver a possibilidade das empresas em pagar esse salário aos seus trabalhadores.

Pode-se dizer que para analisar a capacidade de pagamento das empresas é necessário atender ao valor da faturação e ver se a mesma é suficiente para pagar o salário aos trabalhadores, cobrir os custos da empresa (por exemplo, de produção, administrativos) e ter retorno dos investimentos realizados.

2.6.3. Os padrões de vida relativos em comparação com outro grupo social

Segundo Castel-Branco *et al.* (2004) este critério de fixação do salário mínimo tem a ver com os salários pagos para trabalhos idênticos, mas para diferentes setores de atividade económica, ou no caso de se alargar a comparação, com o nível de vida dos restantes grupos sociais. Isto pode criar problemas para propor um salário mínimo, uma vez que diferentes setores de atividade têm trabalhos idênticos, mas podem não ser remunerados de acordo com o mesmo valor do salário mínimo.

Segundo Castel-Branco *et al.* (2014) o processo de determinação a partir deste critério envolve três fases, a primeira consiste na determinação do salário com base nas necessidades dos trabalhadores. A segunda refere-se à comparação do salário determinado na fase anterior com os salários mais baixos efetivamente pagos e com os salários médios (Castel-Branco *et al.*, 2004). E por último, através de um julgamento de

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho valor ou de uma negociação entre os parceiros sociais (governo, sindicatos e empregadores) fixa-se um valor para o salário mínimo (Castel-Branco *et al.*, 2004). Para o efeito é preciso obter informação sobre os salários pagos às várias categorias de trabalhadores, subdivididas em setores ou regiões.

2.6.4. Fatores de ordem económica e social

Não é possível determinar um valor do salário mínimo sem levar em consideração os fatores de ordem económica e social, nomeadamente os requisitos de desenvolvimento económico, a produtividade e o desejo de atingir e manter um elevado nível de emprego (Castel-Branco *et al.*, 2004). Para avaliar o desempenho na economia é necessário fazer uma análise no desenvolvimento económico utilizando alguns indicadores como o Produto Interno Bruto (PIB), a taxa de desemprego, a produtividade no trabalho, entre outros fatores.

De acordo com Toledo (2015) e Castel-Branco *et al.* (2004) este critério pretende analisar as vantagens resultantes da fixação de salários, em confronto com os custos que estes mesmos salários podem impor em determinados setores de atividade ou no conjunto da economia. Com efeito, este critério explica que só se deve optar por fixar definitivamente um salário mínimo depois de ser feito um estudo analisando as consequências de ordem económica e social com a implementação desta medida de política económica (Toledo, 2015).

2.7. Reajustamento do salário mínimo

Tendo em conta que o valor do dinheiro hoje pode não ser igual ao de amanhã devido ao efeito da inflação e do nível de vida das pessoas, o valor do salário mínimo ao longo dos anos precisa ser reajustado à realidade do país de modo que possa estar de acordo com os objetivos da sua implementação, ou seja, manter o salário mínimo a um nível considerado suficiente para garantir as mínimas condições de vida para os trabalhadores e a sua família. Assim, pretende-se, com o reajustamento, depois de analisar as possibilidades de pagamento das empresas, recuperar o poder de compra resultante da inflação, e se for o caso, conceder ao trabalhador a compensação pelo aumento da produtividade. Desde modo Castel-Branco *et al.* (2004) explicam que para fazer o reajustamento do salário mínimo é necessário analisar alguns critérios como a inflação, a produtividade do trabalho e os salários médios.

2.7.1. Reajustamento através da inflação

Segundo Castel-Branco *et al.* (2004) inflação é o indicador que é mais utilizado como referência para a atualização do salário mínimo, este indicador é medido pelo Índice de Preço ao Consumidor (IPC), pois providencia informações importantes sobre a evolução do poder de compra dos trabalhadores. O IPC é um índice que quantifica o custo de um determinado cabaz fixo de bens de consumo em diferentes períodos. Este cabaz é constituído por diversos tipos de bens, sendo atribuído aos respetivos preços uma determinada ponderação de acordo com os hábitos de consumo de uma população. A taxa de inflação é calculada como a variação do IPC entre dois períodos. Segundo o INE de Portugal (2003) o IPC é um indicador que tem por finalidade medir a evolução no tempo, dos preços de um conjunto de bens e serviços considerados representativos da estrutura de despesa de consumo privado da população residente, num espaço geográfico delimitado. Deve ter-se presente que o IPC não está especialmente vocacionado para medir o nível de preços em determinado período, mas antes a variação desse nível entre dois períodos.

Normalmente utiliza-se a inflação realizada de modo a recuperar o poder de compra ou a inflação esperada para que se possa antecipar esse poder de compra do salário mínimo (Castel-Branco *et al.*, 2004). Segundo os mesmos autores a segunda opção é contestada por muitos investigadores por causa da subestimação do governo, recomendando assim a inflação realizada.

Assim com a subida generalizada dos preços dos bens, o salário mínimo tem a necessidade de ser reajustado de modo a superar as necessidades dos trabalhadores. Pode-se dizer que o critério de reajustamento do salário mínimo através da inflação beneficia os trabalhadores, mas não leva em conta a capacidade de pagamento das empresas. Segundo Castel-Branco *et al.* (2004) por outro lado os aumentos dos preços não se manifestam de forma idêntica em todos os produtos, na prática tem demonstrado que os bens de consumo básico aumentam quase sempre mais rapidamente que os restantes produtos incluídos no IPC. Deste modo, só um índice de custo de vida onde figurem devidamente ponderados os preços dos bens e serviços habitualmente consumidos pela população alvo, pode constituir um indicador válido de ordem de grandeza dos aumentos a introduzir nas atualizações salariais (Castel- Branco *et al.*, 2004)

2.7.2. Reajustamento com base na produtividade

Segundo Castel-Branco *et al.* (2004) o salário mínimo também é ajustado com base na produtividade do fator trabalho. O objetivo é aumentar o salário mínimo de acordo com o aumento da produtividade. Este é um critério também defendido pelos empregadores, pois estes defendem o aumento do salário de acordo com o desempenho dos trabalhadores aumentando a sua produtividade. Contudo, para se registar esse aumento de produtividade é necessário que os trabalhadores tenham meios adequados para desempenharem as suas funções, assim como a vontade e capacidade dos gestores para que possam gerir muito bem os instrumentos necessários para esse aumento da produtividade (Castel- Branco *et al.*, 2004).

2.7.3. Reajustamento com base no salário médio

Outro critério utilizado para o reajustamento do salário mínimo é o aumento dos salários médios. Se os salários médios aumentam indica que os empregadores estão com capacidade de pagamento, ou seja, estes estão em condições de pagar mais aos seus colaboradores. E neste sentido ao ver-se que os empregadores têm capacidade de pagamento e o salário médio aumentou é convicto que o salário mínimo também aumente de modo a acompanhar a evolução dos salários médios.

Segundo Castel-Branco *et al.* (2004), estabelece-se um rácio entre (S_{me}/S_m) o salário médio (S_{me}) e o salário mínimo (S_m) que se procura manter ao longo do tempo, sendo que à medida que o salário médio aumenta deve ser acompanhado pelo aumento do salário mínimo com vista a manter o rácio (S_{me}/S_m). Entretanto, é necessário fazer um estudo sobre os salários gerais praticados no país, e depois estabelecer o rácio S_{me}/S_m , que deverá ser mantido ao longo dos anos. Assim, de acordo com Castel-Branco *et al.* (2014) o desenvolvimento da economia e das empresas pode modificar este rácio, na medida em que as qualificações e a produtividade dos trabalhadores aumentem, e menos trabalhadores permaneçam na categoria de salário mínimo.

2.8. Mecanismos de atualização do salário mínimo

Para Castel-Branco *et al.* (2004) as soluções adotadas nos diferentes países relativamente ao mecanismo de atualização dos salários mínimos são as seguintes:

a) Indexação automática do salário mínimo acompanhando o custo de vida, a partir de estabelecimento de um mecanismo de ligação estreita e simultânea entre o aumento dos

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

preços e a atualização dos salários mínimos. Ou seja, à medida que o índice de custo de vida aumenta, aumenta-se automaticamente o nível do salário mínimo.

Segundo os autores referidos anteriormente este mecanismo tem a vantagem de ser simples e transparente, e também garante que os trabalhadores que recebem o salário mínimo têm o seu poder de compra para que possam satisfazer sempre as suas necessidades. De notar que este sistema pode conduzir a perturbações económicas e sociais como, por exemplo em relação à inflação, tendo em conta que com o aumento do custo de vida o preço dos produtos tende a aumentar.

b) Atualização do salário mínimo em intervalos de tempo regulares prefixados por exemplo, semestrais ou anuais, de acordo com a evolução do custo de vida registado ao longo do período em referência. Este mecanismo é para muitos autores o mais recomendável, sobretudo quando a atualização do poder de compra do salário for antecipada sempre que o índice de custo de vida ou inflação ultrapasse um certo valor relativamente ao momento da última atualização.

c) Atualização dos salários mínimos de forma eventual, sempre que o Governo, os organismos encarregues de fixar o salário mínimo e os sindicatos julguem necessário. Pensa-se que a formulação deste mecanismo contém um certo grau de arbitrariedade e é pouco coerente com a necessidade imperiosa de manter o poder de compra real dos salários mínimos.

3. O salário mínimo em Cabo Verde

3.1. Breve contextualização

Cabo Verde é um arquipélago constituído por dez ilhas¹⁰ e oito ilhéus, de origem vulcânicas; das ilhas, nove são habitadas com cerca de 500.000 habitantes. Situado ao largo da Costa Ocidental de África, Cabo Verde ocupa uma superfície de 4 033 quilómetros quadrados e possui uma zona económica exclusiva estimada em 700 mil quilómetros quadrados. O país é caracterizado pela escassez de recursos naturais, apenas 10% do seu território estão classificados como terra arável e o país dispõe de limitados recursos minerais.¹¹

Segundo Martins (2009) Cabo Verde tornou-se um país independente no dia 5 de julho de 1975, antes da independência Cabo Verde era um país colonizado por Portugal, que antes de saírem do país deixaram os cofres descapitalizados. Deixaram também uma população maioritariamente analfabeta e um sistema de saúde mais que precário (Martins, 2009).

Após a independência, Cabo Verde adotou um regime de partido único, partido esse que contribuiu para a luta pela independência: PAIGC- Partido Africano para a Independência de Guiné e Cabo Verde (Martins, 2009).

Para fazer face as necessidades de um país soberano recém-libertado, Cabo Verde teve que recorrer a empréstimos promovidos pelas instituições financeiras internacionais, começando assim por contrair dívidas, mas que eram necessários uma vez que não havia recursos em Cabo Verde para ajudar com as despesas de um país recém-independente (BCV, 2016).

No período de partido único o Estado tinha o poder de controlar todos os setores que faziam parte da sociedade Cabo-verdiana, ou seja, o Estado controlava a política, a economia, os investimentos estrangeiros e tinha o monopólio sobre as divisas e o ouro (Martins, 2009). Pois, o governo de Cabo Verde detinha o monopólio das empresas mais importantes no país, como as de telecomunicações, energia elétrica, comunicações, portuárias e aeroportuárias, era permitida somente a criação de pequenas empresas comerciais, sendo que as suas atividades eram fortemente controladas pelo governo e

¹⁰ Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal, Boavista, Maio, Santiago, Fogo e Brava.

¹¹ João Paulo carvalho e Branco Medina, *Nação e Identidade: A singularidade de cabo Verde*. Lisboa, 2015

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

tinham restrições nas importações em relação aos produtos e aos montantes envolvidos (Lopes, 2011). Determinados produtos só podiam ser comercializados por uma empresa também monopolizada pelo Estado, a EMPA – Empresa Pública de Abastecimento (Lopes, 2011).

Durante este período de partido único o país vivia uma situação preocupante, baseada na ajuda externa e nas remessas dos imigrantes. Com esta situação o partido no poder não adotava um modelo de governabilidade nem capitalista nem socialista, de modo a não desagradar nem um lado, nem o outro, aproveitando assim mais a ajuda dos dois lados, muito embora esse partido era de uma ideologia marxista, pois era o Estado que decidia tudo e que detinha todo os poderes (Delgado 2015).

Também era proibido a criação de organizações, de associações e a realização de greve. Ao fim de quinze anos, devido a profundas mudanças políticas e institucionais no país, o sistema de partido único foi abolido, dando-se assim espaço para a liberdade de voto aos Cabo-Verdianos (Martins, 2009). Em 1991 com as primeiras eleições democráticas o país passa a ter uma nova estrutura de organização política (Delgado, 2015). Dessa forma, o PAIGC foi derrotado por um novo partido, o Movimento Para a Democracia (MPD). Este novo partido começou a gerir o país como base em políticas liberais e administrativas (Lopes, 2011).

Com a nova Constituição da República o partido do poder estabeleceu normas mais ligadas à democracia e à liberdade de expressão.

«Esse seria um dos aspetos importantes para que as forças defensoras da organização e mobilização sindical pudessem depender publicamente seus interesses em termos de criação dos direitos trabalhistas mínimos e, nesse sentido, para que a discussão sobre o salário mínimo em Cabo Verde fosse colocado na pauta, alcançando um lugar importante nos discursos políticos da elaboração da nova Constituição do país» (Lopes, 2011:35).

A partir dessa altura o país começou a ter organizações autónomas e com a sua liberdade de expressão. O movimento sindical já vinha do antigo regime, muito embora nessa altura não tivesse liberdade, pois era totalmente dependente do governo (Martins, 2009). Esse movimento fez o seu segundo congresso em 1992 – 2º congresso da União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde - Central Sindical (UNTC-CS), criando uma nova filosofia que se resumia em total autonomia e independência dos sindicatos face aos partidos

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho políticos, religiões ou quaisquer organizações de natureza não sindical (UNTC-CS, 2009).

A UNTC-CS teve um papel importante na institucionalização da intenção de definir um salário mínimo em Cabo Verde, ou seja, de que a importância da criação do salário mínimo fosse prevista na Constituição (Lopes, 2011). Nesse contexto de mudanças políticas e institucionais, com os seus impactos positivos em termos de liberdade de expressão e organização, surge um movimento sindical, o Grupo para dinamização dos Sindicatos Independentes e Livres (GSI), que posteriormente passou a ser a segunda central sindical em Cabo Verde, a Cooperação Cabo-Verdiana dos Sindicatos Livres (CCSL) (Lopes, 2011).

Assim, Martins (2009) explica que com essas organizações passou a haver uma maior negociação com os empregadores e mesmo com o Estado de modo que os colaboradores passassem a ter um salário digno, com o pagamento de horas extraordinárias, igualdade de oportunidades de género, entre outros direitos defendidos pelos trabalhadores e sindicatos.

Ao longo do tempo com todas essas mudanças, o comércio tornou-se liberal dando espaço para a abertura de investimentos estrangeiros, e também a privatização em larga escala, surgindo assim a concorrência no país, fazendo ficar para trás as pequenas empresas familiares, principalmente no comércio, e desta forma começou a situação do desemprego (Lopes, 2011).

Com isso os sindicatos começaram a agir no contexto de desemprego tentando intensificar os debates acerca da necessidade de implementação do salário mínimo em Cabo Verde (UNTC-CS, 2009).

3.2. Desenvolvimento e crescimento económico do país

Pode-se dizer que após a independência Cabo Verde tem tido grandes progressos, várias infraestruturas económicas e sociais foram expandidas como o investimento realizado nos serviços públicos (saúde, educação, segurança social, entre outros). Assim, o nível de vida da população teve melhorias constantes. Tendo em conta o ponto de partida, ao se comparar com os países desenvolvidos é de notar que o crescimento económico nas duas últimas décadas foi acentuado. Mas também é de notar que Cabo Verde tem uma disparidade a nível económico por ser um arquipélago e as ilhas têm níveis de desenvolvimento diferentes. O turismo está concentrado principalmente na ilha do Sal e

mais recentemente na ilha de Boavista, atraindo grandes somas de investimento privado e de investimento público em infraestruturas turísticas. Na ilha do Porto Grande, São Vicente mais precisamente em Mindelo e a cidade da Praia situada na ilha de Santiago beneficiam de grandes investimentos em infraestruturas públicas voltadas principalmente para investimentos privados concentrados no desenvolvimento das comunicações e indústrias financeiras intermediárias.

A disparidade no desempenho económico nas ilhas também reflete a natureza urbana e rural das mesmas. Geralmente as regiões onde predomina a agricultura e a pesca não têm um desempenho tão alto quanto nas regiões mais urbanizadas de Cabo Verde. Dessa forma, como algumas das ilhas são mais rurais do que urbanas, a pobreza diminui de forma relativamente mais rápida na mais urbanizadas como a ilha do Sal, São Vicente e Santiago que beneficiam em termos de redução da pobreza mais do que as ilhas rurais de Santo Antão, São Nicolau e Fogo. Essas ilhas rurais são das mais pobres e o crescimento económico sustentado tem sido o mais fraco.¹²

As disparidades nos resultados económicos em Cabo Verde estão altamente relacionadas com as tendências e condições de emprego. Segundo o Banco Mundial (BM), em dezembro 2007 Cabo Verde deixou de figurar na lista de países menos desenvolvidos das Nações Unidas¹³. Isto devido a uma sólida gestão macroeconómica, abertura ao comércio e uma crescente integração na economia global, assim como a adoção de políticas eficazes de desenvolvimento social que serviram de ajuda à caminhada para o desenvolvimento (Banco Mundial, 2015). O crescimento do rendimento interno bruto teve uma média de 7,1% entre 2005 e 2008, bem acima da média para a África Subsariana (BM, 2015).

Entretanto, como era de se esperar, o país também foi afetado pela crise financeira global, tendo assim uma evolução económica muito semelhante à da Zona Euro nessa época. O país atravessou uma recessão em 2009, teve uma moderada recuperação, atingiu um crescimento real de 4% em 2011 e desde então tem tido um abrandamento (BCV, 2011). Nos três anos seguintes a taxa de crescimento do PIB de Cabo Verde foi enfraquecendo entre 1 e 2%, muito abaixo das taxas de 6 a 7% que se verificaram antes da crise internacional de 2008/09 (BCV, 2011). Um abrandamento do turismo, o escasso investimento direto estrangeiro (IDE), assim como o elevado desemprego e

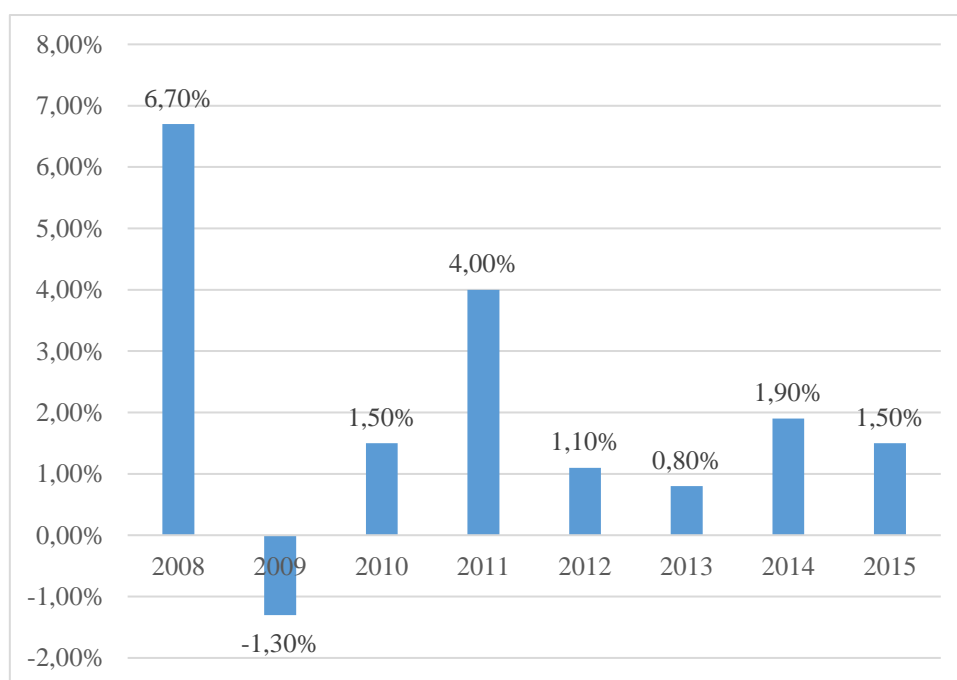
¹² Ministério das Finanças e do Planeamento. Documento de estratégia de crescimento e de redução da Pobreza de 14 de Abril de 2004

¹³ Informação obtida em <http://www.worldbank.org/pt/country/caboverde>.

vulnerabilidades no setor bancário têm afetado a confiança dos consumidores e o investimento interno, contribuindo para um abrandamento do crescimento. O investimento público aumentou durante a crise e a subsequente recuperação, mas os níveis crescentes da dívida conduziram a uma consolidação fiscal (BM, 2015). O IDE voltou a crescer em 2014 e as receitas do turismo foram recuperadas, também elas promovendo o crescimento (BM, 2015).

Para apoiar o crescimento do país, o governo tem um programa de investimento público, mas o programa tem um conteúdo elevado de importação, e assim o seu efeito sobre o crescimento tem sido limitado (BCV, 2011). O programa de investimentos público tem um financiamento externo e em condições concessionais, que aumenta cada vez mais o nível de endividamento, tendo resultado em persistentes défices orçamentais a dois dígitos (a dívida pública está atualmente calculada em 114% do PIB) (BM, 2015). Essa variação do PIB dos últimos oito anos pode ser observada no gráfico 1.

Gráfico 1: Taxa de variação do PIB



Fonte: Elaboração própria

3.3. Contexto Empresarial

O primeiro Recenseamento Empresarial de Cabo Verde foi realizado no ano de 1998 pelo INE, que permitiu o carregamento do Ficheiro de Unidades Estatísticas (FUE) – Empresas e Estabelecimentos, a primeira aplicação e teste da Classificação de Atividades Económicas de Cabo Verde (CAE-CV) (INE, 2014). Assim, vai-se fazer uma apresentação e análise dos dados a nível empresarial nos anos de 2013 e 2014¹⁴.

Segundo o inquérito anual às empresas do ano de 2013 do INE de Cabo Verde, o censo empresarial que foi feito forneceu informações detalhadas sobre a demografia empresarial e, por esta via, tornou possível um melhor conhecimento sobre as empresas na economia nacional, designadamente do ponto de vista do volume de atividade e do emprego. Por outro lado, a realização do censo empresarial permitiu que houvesse ainda melhorias apreciáveis nas contas nacionais.

De 1998 a 2004, ano em que foi realizado o II Recenseamento Empresarial, o FUE foi sendo atualizado com recurso à informação proveniente dos inquéritos anuais às empresas realizados pelo INE, pela Direção Geral das Contribuições e Impostos, pelas Câmaras Municipais e pela Direção Geral da Indústria, entre outras fontes.

Segundo o INE (2014) o projeto reforma das Contas Nacionais foi uma das razões que motivou a realização do II Recenseamento Empresarial que tomou como ano de referência o ano 2002. Este projeto serviu para a implementação de um novo sistema de cálculo, partindo da metodologia aprovada pelas Nações Unidas em 1993 (SCN93) (INE, 2014). Essa nova metodologia exige um leque de informações muito grande, e uma adequada cobertura do setor empresarial, que é preciso respeitar para que haja estabilidade na amostra de empresas cujos dados entram no cálculo das contas (INE, 2014).

Segundo os dados do INE em 2013, Cabo Verde contava com 9.049 empresas ativas, 128 empresas ativas a menos do que em 2012 que contava com 9.177 empresas ativas. O número de pessoas ao serviço foi de 50.975 pessoas na última semana de dezembro de 2013, o que também conta com uma diminuição de 436 pessoas em relação ao período de 2012. As 9.049 empresas ativas em 2013 geraram um volume de negócios de 252.599.167 contos (2.290.837,23 euros) para o país, um aumento de 1.777.360 contos (16118,98

¹⁴ Os dados de 2015 relativos às empresas ainda não foram publicados.

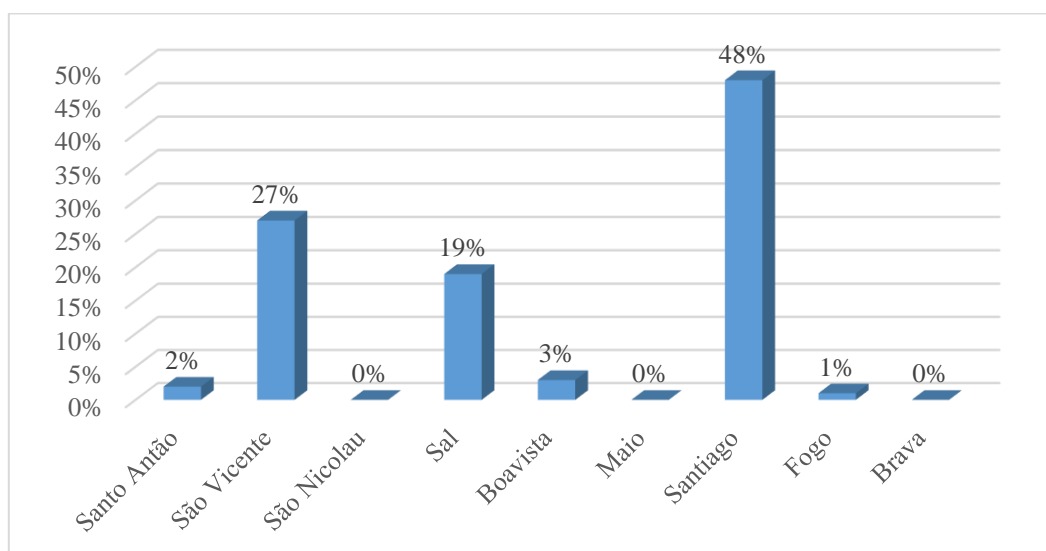
A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

euros) a mais do que no ano económico de 2012, embora com menos empresas ativas. Em termos relativos, o número de empresas ativas em 2013 diminuiu 1,4 % relativamente ao ano de 2012, aquando da realização do IV Recenseamento Empresarial de Cabo Verde.

Segundo o Banco de Cabo Verde (2011) dos problemas económicos mais preocupantes no país é o desemprego elevado. Em 2010 a taxa de desemprego foi de 10,7%, sendo que a maior parte dos desempregados são os jovens e foi aumentando até 2012; a partir deste ano começou a diminuir chegando-se a uma taxa de 12,4% em 2015. Essa taxa de desemprego é muito assimétrica no território de Cabo Verde, pois existem diferenças regionais consideráveis entre as ilhas.

Os dados do Inquérito Anual às Empresas do INE em 2013 indica ainda que o número de pessoas ao serviço nas empresas ativas em 2013 diminuiu 0,85 %, enquanto que o volume de negócios gerado aumentou ligeiramente na ordem dos 0,71 % face ao ano 2012. No gráfico 2 pode-se ver a distribuição do volume de negócios por ilhas em percentagem observando assim que a ilha com maior percentagem de volume de negócio é a ilha de Santiago com 48%. As ilhas de São Nicolau, Maio e Brava não contribuem para o total de negócios de Cabo Verde (0%), Fogo tem 1%, Santo Antão contribui com 2% e Boavista com 3%. Como tal, o volume de negócios de Cabo Verde é praticamente derivado das ilhas de Santiago, São Vicente e Sal.

Gráfico 2: Percentagem de volume de negócios por ilhas em 2013

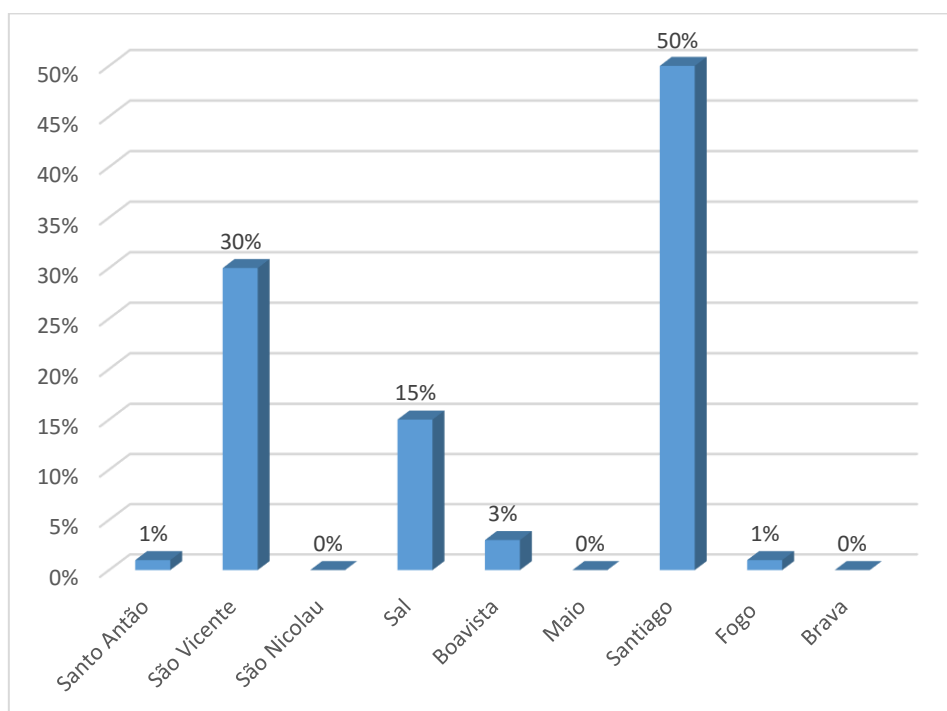


Fonte: INECV

Já em 2014 Cabo Verde contava com 9.185 empresas ativas o que mostra que houve um aumento de 136 empresas ativas comparativamente a 2013, empregando cerca de 52.518 pessoas na última semana de dezembro de 2014. Constata-se também um aumento de 1.543 pessoas face ao ano de 2013, que geram um volume de negócios na ordem dos 244.015.055 contos (2.212.987,39 euros) o que representa 8.584.112 contos (77.849,83 euros) a menos do que no ano económico de 2013.

Em termos relativos, 2014 foi o ano em que o número de empresas ativas cresceu 1,5 %, o número de pessoal ao serviço aumentou 3,0 % e o volume de negócios diminuiu 3,4 % face ao ano 2013. Desde modo, através do gráfico 3 pode-se ver a percentagem do volume de negócios no ano 2014 distribuído por ilhas. A ilha de Santiago tem 50% do volume de negócios obtido em Cabo Verde no ano 2014. Já a ilha São Nicolau, Maio e Brava representam 0% do volume de negócios, o que evidencia, uma vez mais, uma disparidade muito elevada em termos de negócio nas ilhas de Cabo Verde. Na ilha de Santiago essa percentagem é justificada por ser a ilha com maior número de habitantes e por ser onde se situa a cidade Capital da Cabo Verde, a cidade da Praia.

Gráfico 3: Percentagem do volume de negócios por ilha em 2014

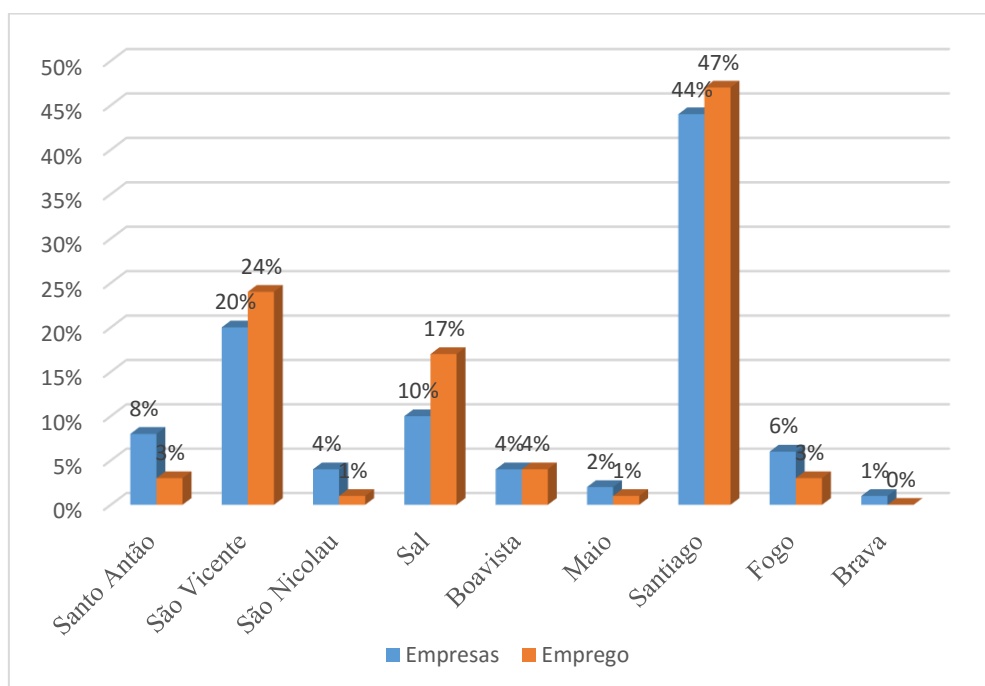


Fonte: Elaboração própria

Em relação à concentração das atividades empresariais há uma grande concentração da atividade empresarial Cabo-verdiana nas ilhas de Santiago, São Vicente e Sal o que

mostra uma assimetria existente entre as ilhas. Assim em 2013 essas ilhas somaram 74% do efetivo total de empresas ativas, sobrando 26% para as restantes ilhas. Em relação ao pessoal ao serviço das empresas temos 88% nas ilhas de Santiago, Sal e São Vicente e Sal, sendo os restantes 12% para as outras ilhas. O efetivo total do pessoal ao serviço observado na ilha de Santiago representou cerca de 47 % do total nesse mesmo ano, pois é a ilha que tem mais empresas e a que emprega mais pessoal. Já a ilha da Brava é a que tem menos empresas com o valor de 1% e representando 0% do pessoal ao serviço das empresas em Cabo Verde, como se pode observar no gráfico 4.

Gráfico 4: Empresas e pessoal ao serviço das empresas em 2013



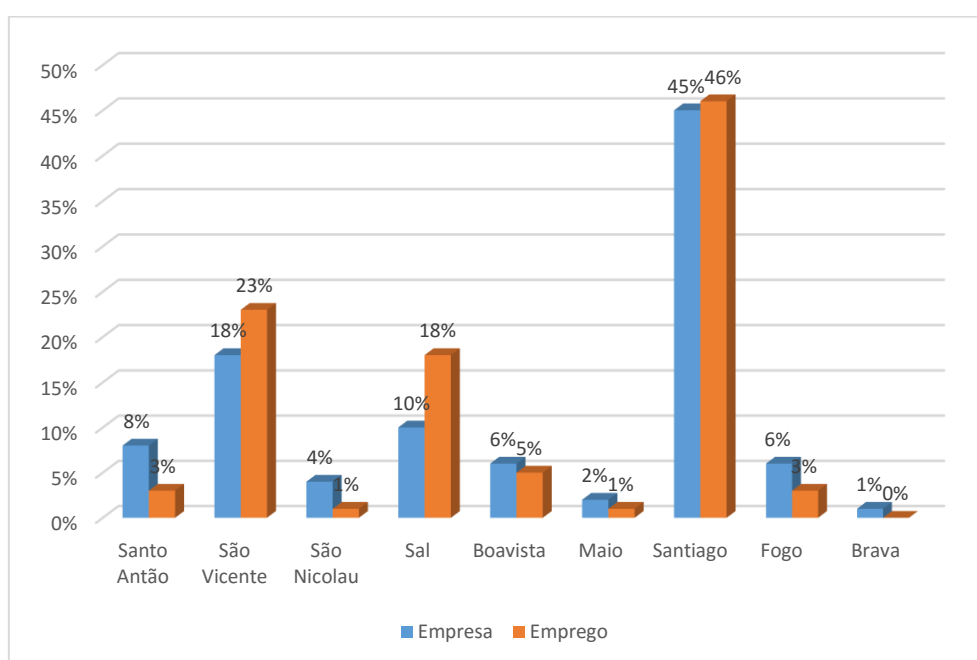
Fonte: INE.CV

Praticamente o mesmo acontece no ano 2014 em que o efetivo total do pessoal ao serviço das empresas é maior na ilha de Santiago, representando cerca de 46 % do total no ano de 2014, valor inferior ao registado no ano anterior em um ponto percentual. Cerca de 79% do total de empresas ativas em 2014 estão nas ilhas de Santiago, São Vicente e Sal, empregando 87% do total do pessoal ao serviço e acumulando 95% do volume de negócio total gerado pelas empresas ativas em Cabo Verde. A ilha da Brava em termos absolutos tem 110 empresas com um efetivo 224 pessoas ao serviço nessas empresas que em termos relativos representa 1% das empresas de Cabo Verde com 0 % de trabalhadores, seguido a ilha do Maio com 2% das empresas e 1% do pessoal efetivo ao serviço das empresas, que em termos absolutos tem 146 empresas com um efetivo de 336 pessoas. A ilha de

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

São Nicolau tem 4% das empresas e 1% do pessoal que trabalha para essas empresas em Cabo Verde, mostrando em termos absolutos tem 339 empresas com 680 trabalhadores. A ilha do Fogo tem 572 empresas correspondente a 6% do total das empresas de Cabo Verde e tem empregues nessas empresas 1284 trabalhadores representando 3% dos trabalhadores das empresas no país. De seguida a ilha de Boavista tem 416 empresas que representam 6% do total das empresas de Cabo Verde e com 2796 colaboradores que em termos relativos representam 5% dos colaboradores das empresas em Cabo Verde (gráfico 5).

Gráfico 5: Empresas e pessoal ao serviço das empresas em 2014



Fonte: Elaboração própria

A nível dos setores da atividade económica constata-se que o setor do comércio é aquele em que se concentra o maior número de unidades empresariais e que representa o maior volume de negócios ao longo dos anos (quadro 1), seguido das atividades de alojamento e restauração e indústria transformadora. É de notar também que a seção de eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio é a seção com menor número de empresas ativas em Cabo Verde.

Quadro 1: Numero de empresas por seção de atividade

Descrição	2 010	2 011	2012	2013	2014
A- Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	25	24	25	23	27
B- Indústria Extractiva	10	13	12	13	15
C- Indústria Transformadora	768	772	982	925	948
D - Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	6	6	11	11	11
E - Captação, Tratamento e Distribuição de Água, Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	12	12	22	20	21
F- Construção	285	302	275	265	257
G- Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	4 578	4 502	4 368	4 281	4 326
H- Transportes e Armazenagem	97	101	117	119	125
I- Alojamento e Restauração	1 299	1 275	1 340	1 334	1 386
J- Atividades de Informação e Comunicação	182	183	196	186	176
K- Atividades Financeiras e de Seguros	40	40	37	37	36
L- Atividades Imobiliárias	244	272	231	241	251
M- Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	371	430	374	420	390
N- Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	215	247	239	244	258
P- Educação	96	103	150	149	154
Q- Saúde Humana e Acção Social	127	145	138	128	134
R- Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	71	69	91	85	88
S- Outras Atividades de Serviços	473	462	569	568	582
Total	8 899	8 958	9 177	9 049	9 185

Fonte: INE.CV

Relativamente ao pessoal ao serviço nas empresas o setor do comércio é também aquele em que se concentra maior volume de pessoas empregadas ao longo dos quatro anos seguido das atividades de alojamento e restauração, e indústria transformadora. No entanto, quanto à dimensão média das empresas, os setores da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, as atividades financeiras e de seguros, e os transportes e armazenagem são aqueles que apresentam a maior dimensão média (INE, 2014). Pode também verificar-se que o setor que apresenta menor número de pessoal é a indústria extractiva. O setor de agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca é a atividade que emprega menos trabalhadores como se pode comprovar pela leitura do quadro 2.

Quadro 2: PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS POR SEÇÃO DE ATIVIDADE

Descrição	2010	2011	2012	2013	2014
A- Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	216	272	213	183	341
B- Indústria Extractiva	124	116	107	106	109
C- Indústria Transformadora	6 910	6 554	6 685	6 750	7 049
D - Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	670	742	800	877	797
E - Captação, Tratamento e Distribuição de Água, Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	265	274	345	389	331
F - Construção	5 874	6 153	4 637	3 750	3 489
G - Comércio por Grosso e a retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	14 650	14 351	12 852	12 253	11 877
H - Transportes e Armazenagem	3 883	3 983	3 807	3 645	4 021
I - Alojamento e Restauração	7 074	7 997	8 162	9 118	10 234
J - Atividades de Informação e Comunicação	1 836	1 758	1 886	1 950	1 841
K - Atividades Financeiras e de Seguros	1 344	1 369	1 455	1 510	1 503
L - Atividades Imobiliárias	1 008	963	766	918	815
M - Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	1 309	1 416	1 219	1 261	1 395
N - Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	3 898	4 284	4 471	4 444	4 729
P - Educação	1 223	1 182	1 912	1 763	1 897
Q - Saúde Humana e Acção Social	524	592	586	530	582
R - Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	303	398	476	473	436
S - Outras Atividades de Serviços	968	990	1 032	1 055	1 073
Total	52 079	53 394	51 411	50 975	52 519

Fonte: INE.CV

Relativamente ao volume de negócios (quadro 3), o setor do comércio é ainda aquele que normalmente gera maior volume de negócio com o valor de 93 771 786 escudos (850 422,038 euros) em 2010 aumentando para 103 227 605 escudos (936 177,436 euros) em 2011, mas já em 2012 diminuiu para 97 506 712 escudos (884 294,309 euros), e em 2013 diminuiu mais ainda para 93 843 060 escudos (851 068,426 euros), e em 2014 aumentou para 96 136 940 escudos (871 871,763 euros). De seguida estão os setores de alojamento e restauração e construção, depois os setores de atividades financeiras e de seguros, e a indústria transformadora. No entanto, quanto à dimensão média das empresas, os setores da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, e as atividades

financeiras e de seguros são aqueles com a maior dimensão média, com 1.012.597 e 518.330 contos por unidade empresarial, respetivamente.

Quadro 3: volume de negócios por seção de atividades

(valores em escudos cabo-verdianos)

Descrição	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
A- Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	2 073 274	2 667 560	2 962 332	2 996 732	4 037 680
B- Indústria Extractiva	372 238	429 762	294 353	183 710	229 440
C- Indústria Transformadora	17 693 965	19 448 771	19 414 350	19 193 165	19 383 735
D - Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	6 722 261	7 593 623	9 457 657	9 542 032	11 138 569
E - Captação, Tratamento e Distribuição de Água, Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	1 397 722	1 854 883	2 230 430	2 528 791	2 311 397
F- Construção	29 856 831	35 164 965	29 337 479	25 325 741	23 084 902
G- Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	93 771 786	103 227 605	97 506 712	93 843 060	96 136 940
H- Transportes e Armazenagem	19 341 863	17 657 260	17 396 843	17 417 794	17 620 311
I- Alojamento e Restauração	15 594 435	16 902 752	23 268 815	33 923 715	21 972 195
J- Atividades de Informação e Comunicação	11 318 307	11 557 044	12 644 605	12 695 190	12 790 408
K- Atividades Financeiras e de Seguros	12 648 570	18 184 770	16 103 293	18 454 416	18 659 898
L - Atividades Imobiliárias	4 613 956	11 910 376	9 381 479	4 173 982	3 745 272
M- Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	4 871 363	2 447 761	2 089 244	2 145 512	2 844 001
N- Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	4 838 546	6 032 468	5 126 108	6 868 071	6 601 406
P- Educação	3 382 555	1 162 358	1 402 853	1 373 522	1 321 298
Q- Saúde Humana e Acção Social	857 454	840 478	822 554	805 658	912 731
R- Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	466 596	673 054	588 189	502 078	548 168
S- Outras Atividades de Serviços	730 527	685 109	794 513	629 998	676 705
Total	230 552 249	258 440 599	250 821 809	252 603 167	244 015 056

Fonte: INE.CV

De uma forma geral pode-se observar que o setor de comércio, reparação de veículos automóveis e motociclos é a atividade que tem maior número de empresas, maior número de trabalhadores e também maior volume de negócios. Já a seção de atividade com menor número de empresas é a de eletricidade, gás, vapor, água quente e fria, ar frio. A atividade que emprega menor número de trabalhadores é a industria extrativa e também é a que contribui com menor volume de negócio ao longo dos anos em análise

Quanto à dimensão média das empresas, os setores da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, as atividades financeiras e de seguros, e os transportes e armazenagem são aqueles que apresentam a maior dimensão média, com, respetivamente, 72, 42 e 32 pessoas ao serviço por unidade empresarial (INE, 2014).

3.4. Situação do mercado de trabalho

Analisando de uma forma geral a participação no mercado de trabalho, através do quadro 4 pode-se observar a estrutura dos empregos por ramo de atividade nos anos 2013, 2014 e 2015.

Quadro 4: Estrutura de emprego por ramo de atividades

(em percentagem)

Ramo de atividade economica	2013	2014	2015	Participação no m		Meio de residencia	
				Masculin	Feminin	Urbano	Rural
Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	22,1	15,3	19,1	66	34	17,2	82,8
Indústrias Extrativas	0,9	1,3	0,7	51,4	48,6	38,4	61,6
Indústria Transformadora	7,6	8,4	8,9	56,7	43,3	87,8	12,2
Electri, Gás, Vapor, Água quente e fria e ar frio	0,7	0,4	0,6	79,5	20,5	92,4	7,6
Capt, Trat e Distri de Água, Sanea, Gest de Resíduos	0,4	0,4	0,2	35,8	64,2	86,5	13,5
Construção	7,9	8,6	7,9	92,4	7,6	75,2	24,8
Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos	16,6	16,4	15,6	34,3	65,7	80,8	19,2
Transporte e Armazenagem	5,3	5,5	4,2	87,1	12,9	76	24
Alojamento e Restauração	5,9	7,3	7,4	38,3	61,7	88,9	11,1
Atividades de Informação e Comunicação	1,6	1,8	1,2	67,6	32,4	95,3	4,7
Atividades Financeiras e Seguros	1,1	1,1	1	41,9	58,1	95,7	4,3
Atividades Imobiliárias	0,2	0,1	0,6	81,4	18,6	82,5	17,5
Atividades de Consultoria Científicas e Técnicas	0,8	1	0,7	70,4	29,6	96,4	3,6
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	3,5	3,8	3,3	62	38	93,6	6,4
Administração Pública e Defesa Segurança Social	9,3	9,7	10,2	57,8	42,2	76,5	23,5
Educação	6,4	6,9	7,1	37,9	62,1	78,1	21,9
Saúde Humana e Ação Social	1,5	1,7	1,8	32,4	67,6	87,6	12,4
Atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas	0,3	0,6	0,8	92,1	7,9	89,8	10,2
Outras Atividades e Serviços	2,2	2,8	2	58,7	41,3	89,5	10,5
Famílias Empregadores de Domésticos	3,6	6,6	6,5	7,7	92,3	86	14
Organismos Internacionais e ONG's	0,1	0,3	0,2	53	47	82,4	17,6

Fonte: INE.CV

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

Assim, a partir da análise do quadro é de notar que houve alterações em quase todos os setores, mas não muitos consideráveis. Os setores em que as alterações são mais relevantes entre 2014 e 2015 são os setores de agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca que aumentaram 3,8 pontos percentuais, as indústrias extrativas que diminuíram de 1,3% para 0,7% (variação de 0,6 pontos percentuais). O setor do comércio, reparação de automóveis e motociclos diminuiu de 16,4% para 15,6% e a Administração Pública e Defesa Segurança Social que aumentou de 9,7% para 10,2%.

É de notar também que existem mais pessoas do sexo masculino empregadas no mercado de trabalho Cabo-verdiano. A maioria dos setores empregam mais pessoas do sexo masculino principalmente nos de construção com 92,4% do pessoal masculino. Também as atividades artísticas, desportivas e recreativas com 92,1%, seguidas dos transportes e armazém com 87,1%. Já no setor de famílias empregadoras de domésticos quem domina é o sexo feminino com 92,3%, seguindo-se o setor de saúde humana e ação social com 67,6%.

Em relação ao meio de residência todos os ramos de atividade têm mais pessoas empregues no meio urbano com exceção da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, e indústrias extrativas com 82,8% e 61,6 % respetivamente.

O quadro 5 mostra a estrutura dos empregos por grupos de profissão, sexo e meio de residência em percentagem.

Quadro 5: Emprego por grupo de profissão

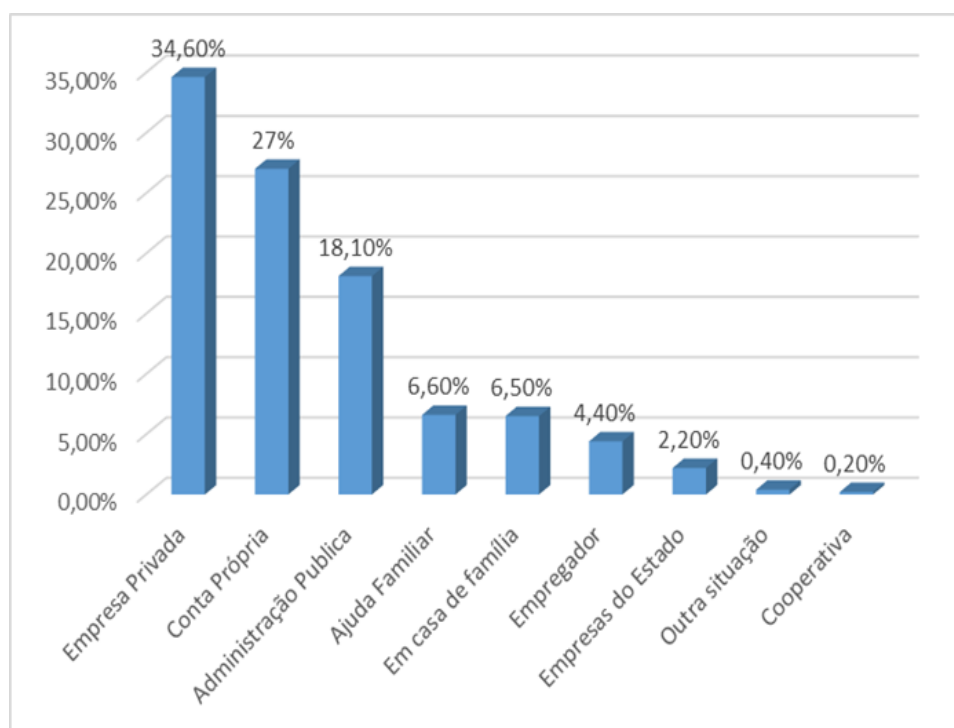
Grupo de profissão	2012	2013	2014	2015	Masc.	Fem.	Urbano	Rural
Militar	0,1	0,2	0,1	0,1	78,5	21,5	68,3	31,7
Rep Poderes Legis e Exec, Direct e Gest Executivos	3,2	2,5	1,8	2,6	63,3	36,7	93,5	6,5
Especialistas de Ativ intelect e Científicas	7,8	8,7	10,4	8	46,6	53,4	85,5	14,5
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	5,4	4,8	5,2	4,7	56,8	43,2	90,3	9,7
Pessoal Administrativo	3,2	4	4,5	4,3	45,9	54,1	90,6	9,4
Pessoal dos Serv Pessoais, de Protec e Segur e Vend	22,7	22,5	23,5	22,2	39,2	60,8	81	19
Agricultores e Trab. Qual. da Agric. Pesca e Floresta	14	15,1	8,6	5,7	76,3	23,7	31,5	68,5
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	12,2	13,4	14	14,7	77,4	22,6	83,5	16,5
Operadores de Inst e Máquinas e trab da Montagem	4,4	4,5	5,6	4,2	94,3	5,7	72,1	27,9
Profissões Elementares	27	24,3	26,3	33,5	44,8	55,2	52,3	47,7
Total	100	100	100	100	53,4	46,6	70,1	29,9

Fonte: Adaptado do INECV

Observa-se que a profissão de militar representa 0,1% das pessoas empregadas em Cabo Verde, desceu 0,1 pontos percentuais de 2013 para 2014 e é maioritariamente preenchida por pessoas do sexo masculino com 78,5% em 2015 e na maioria dos centros urbanos; é, igualmente, a profissão que emprega menos pessoas. Os representantes de poderes legislativos e executivos, diretores e gestores executivos também são na sua maioria preenchidos por pessoas do sexo masculino. A maioria das pessoas empregadas no país pertencem as profissões elementares, sendo a maioria do sexo feminino e localizada nos centros urbanos; seguem-se os serviços pessoais, de proteção e seguros e vendas.

Em Cabo Verde é de observar que a maioria dos empregos em 2015 estão nas empresas privadas, podendo dizer-se que a economia do país tem mais influencia do investimento dos privados, como se pode analisar a partir do gráfico 6.

Gráfico 6: Estrutura do emprego por situação de profissão



Fonte: INE.CV

3.5. A implementação do salário mínimo em Cabo Verde

A Constituição da República de Cabo Verde (CRCV, 2010), estipula no nº 3 do artigo 61º¹⁵ que «o Estado cria as condições para o estabelecimento de um salário mínimo nacional» CRCV (2010:24), muito embora até 2008 ainda não tinha havido muita vontade política para discutir sobre o assunto (Lopes, 2011). A discussão intensiva sobre a implementação do salário mínimo em Cabo Verde só começou em meados de 2008 e durou cerca de quatro anos para ser fixado um nível mínimo de salário (Lopes, 2009). A grande importância para estabelecer o nível mínimo é devido aos graves desequilíbrios sociais existentes, sobretudo face à desigual distribuição do rendimento, à gravidade e intensidade da pobreza, incluindo a pobreza laboral pois, diferentes setores da sociedade defendiam que a fixação do instrumento de salário mínimo contribuiria, pelo menos, para mitigar estes problemas (UNTC-CS, 2009). A maior central sindical de Cabo Verde, a UNTC-CS, defendia a criação de um salário mínimo em Cabo Verde, porque entendia que este constituía um instrumento essencial para a proteção dos trabalhadores com baixos salários, para a melhoria da qualidade do emprego, através de um salário digno, e para a redução do nível de pobreza (UNTC-CS, 2009). No entanto, a UNTC-CS esclareceu que a definição de um salário mínimo não se tratava de uma “varinha mágica” para resolver os problemas, mas antes de um importante instrumento de política social, que pode contribuir para a superação ou mitigação de problemas laborais e sociais (UNTC-CS, 2009). Há vários observadores que têm uma opinião diferente explicando que a implementação do salário mínimo faz aumentar o desemprego e, conseqüentemente, a pobreza, enquanto outros pensam que a medida contribuiria para a redução da pobreza e das desigualdades¹⁶.

Também o MPD, maior partido da oposição, através do seu líder parlamentar, considerava que a implementação de um salário mínimo nacional só traria ganhos para o país, promovendo assim uma conferência sobre o assunto com o intuito de pressionar o Governo para a sua implementação¹⁷.

¹⁵ Artigo 61º (Direito à retribuição) Constituição da Republica de Cabo Verde. Nº 1 - Os trabalhadores têm direito a justa retribuição segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado. Nº 2 - Por igual trabalho, o homem e a mulher percebem igual retribuição. Nº3 - O Estado cria as condições para o estabelecimento de um salário mínimo nacional.

¹⁶ Referido no estudo sobre a criação do salário mínimo em Cabo Verde pela UNTC-CS em 2009.

¹⁷ Informação obtida em <http://www.panapress.com/Cabo-Verde-debate-implementacao-de-salario-minimo> de 27 de julho de 2008.

Deste modo, o Governo de Cabo Verde criou uma comissão tripartida integrada por representantes do governo, pelos sindicatos e pelos empregadores que constituíram o Conselho Nacional de Concertação Social (CNCS), para discutir a implementação de um salário mínimo nacional¹⁸. Assim no decorrer dos debates sobre a fixação do salário mínimo em Cabo Verde o MPD explicava que tinha as contas feitas e que 15 a 21 mil escudos (cerca 136 a 190 euros)¹⁹ seria o valor que reconheciam como sendo possível de ser aplicado como salário mínimo, visto que o custo de vida em Cabo Verde é elevado e referindo que havia pessoas que mensalmente recebiam apenas 6 mil escudos (cerca de 54,5 euros) o que era insuficiente para sustentar uma pessoa e muito menos uma família. Já a UNTC-CS indicou três salários mínimos possíveis: 10.000 escudos (90,69 euros) para o setor doméstico, 12.000 escudos (108,82 euros) para o comércio a retalho e 16.000 escudos (145,10 euros) para a função pública e restantes setores (UNTC-CS, 2009). A CCSL, por seu lado, salientando a importância do acordo, defendia que o salário mínimo deveria situar-se entre os 10.000 escudos (90,69 euros) e os 16.000 escudos (145 euros). Já a proposta do governo era um valor entre 10 000 escudos (90,69 euros) e 12 000 escudos (108,8 euros) para todas as categorias profissionais e contava com apoio do patronato. Mas esta proposta não satisfazia a CCSL e nem a UNTC-CS e assim foi preciso muitas negociações até que se chegasse a um consenso²⁰.

O acordo foi alcançado numa reunião do CNCS, em junho de 2013, em que chegou finalmente a um consenso, embora não fosse do agrado de todos. Ficou estabelecido a implementação de um salário mínimo nacional no valor de 11.000 escudos (99,75 euros) e que entraria em vigor a partir de 01 de janeiro de 2014, após a sua publicação no Boletim Oficial (BO)²¹.

Assim, segundo o BO para os «trabalhadores por conta de outrem, sujeitos ao regime do Código Laboral, aprovado pelo decreto legislativo nº5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo nº5/2010, de 16 de junho» é garantida uma remuneração mensal de 11 mil escudos «desde que cumpram o horário normal de trabalho, fixado pela entidade empregadora, nos termos da lei».

¹⁸ Informação obtida em <http://www.panapress.com/Cabo-Verde-debate-implementacao-de-salario-minimo> de 27 de julho de 2008.

¹⁹ 1 euro equivale a 110, 265 escudos tendo em conta que Cabo Verde tem a taxa de câmbio fixa com o euro.

²⁰ <http://www.expressodasilhas.sapo.cv/economia> consultado no dia 07/03/2016

²¹ Informação obtida no site: <http://www.voaportugues.com> consultado no dia 28/04/ 2016

Ficou estabelecido no artigo 4 do decreto-lei nº 6/2014, de 29 de janeiro²² que a retribuição mínima mensal garantida (Rmmg) devida aos trabalhadores por conta de outrem, desde que sujeitos ao período normal de trabalho, tinha o valor de 11 mil escudos sem período de reduções relacionadas com o trabalhador. Também essa retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídios, prémios, gratificações, ou outras prestações de atribuição accidental ou por períodos superiores ao mês. O que quer dizer que o valor do salário mínimo estabelecido é apenas a retribuição pelas horas de trabalho feitas, e que as gratificações ou outros direitos que os trabalhadores possuem são excluídos desse salário mínimo. De acordo com o mesmo decreto-lei a partir da data também os estagiários, aprendizes e praticantes passaram a ter direito a uma remuneração com redução de 20% do salário mínimo. Apresenta-se a fórmula de cálculo de horas de trabalho semanal que o trabalhador está legalmente sujeito:

$$Rmhg = rmmg * \frac{12(meses)}{52(semanas)} * n$$

em que n representa o número de horas de trabalho

Dessa forma, o salário mínimo passa a ser obrigatório e o incumprimento da lei implica uma penalização à entidade patronal que não cumpre com as regras que ficaram estipuladas.

Segundo o decreto que estabelece o salário mínimo, o pagamento de salários abaixo do valor definido para o salário mínimo nacional constitui «uma contraordenação muito grave» punível com coimas que irão dos 5 mil escudos (45,34 euros) aos 100 mil escudos (907 euros) a que se junta o valor da diferença entre os valores, isto é, a entidade empregadora além de pagar a multa terá igualmente de repor o valor em falta até atingir o valor do salário mínimo nacional²³.

O salário mínimo nacional ficou estabelecido abaixo do seu correspondente na Administração Pública, que é de 15 mil escudos (cerca de 150 euros), sendo aplicável principalmente a empregados das casas comerciais, guardas privados e empregadas domésticas, de entre outras categorias.²⁴

²² Ver anexo IV

²³ Boletim Oficial- Decreto-lei nº 6/2014 de 29 de janeiro

²⁴ Boletim Oficial- Decreto-lei nº 12/2013 de 26 de janeiro.

3.6. O salário mínimo e outros salários praticados em Cabo Verde

O motivo de analisar a relação entre o salário mínimo e os outros salários na economia de Cabo Verde deve-se ao facto de permitir uma análise sobre se o salário mínimo é baixo ou elevado. Uma vez que para determinar a taxa do salário mínimo é necessário ter em conta os níveis do salário médio, torna-se de grande importância estabelecer uma relação entre o salário mínimo e os restantes salários pagos no país. Outro aspeto que se deve levar em conta é que normalmente o salário mínimo influencia as outras categorias de salário acima do mínimo justamente pelo facto do salário mínimo ser o salário base ou de referência. O quadro 1 mostra uma relação do ordenado médio mensal em Cabo Verde comparativamente com o salário mínimo, de acordo com dados da Câmara de Comércio Indústria e Turismo Portugal Cabo Verde (CCITPC).

Quadro 6:Salários médios em Cabo Verde

Categoria	Salário (escudos)	Salário (euros)
Diretor Geral	138 000 – 245 580	1250 - 2200
Diretor	132 300 – 198 000	1200 - 1800
Licenciado	82500 – 138 000	750 - 1250
Contabilista	49 600 – 132 000	450 - 1200
Encarregado Geral (Construção)	66 000 – 72 690	600 - 725
Encarregado (Construção)	49 600 – 60 000	450 - 550
Secretariado	33 000 – 49 600	300 - 450
Eletricista/ Mecânico	33 000 – 49 600	300 - 450
Chefe de armazém	27 500 – 44 100	250 - 400
Rececionista	16 500 – 29 700	150 - 270
Motorista	22 000 – 29 700	200 - 270
Dactilógrafo	19 800 – 27 500	180 - 250
Auxiliar	19 800 – 27 500	180 - 250
Administrativo	16 500 – 27 500	150 - 250
Servente (Construção)	13 200 – 14 300	120 - 130
Salário mínimo	11 000	99,76

Fonte: CCITPC (2016)

Analisando os salários médios no país pode-se dizer que o salário mínimo implementado é bastante aceitável em tendo em conta que os outros salários médios rondam a volta do

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

mínimo. Mas é de realçar também que Cabo Verde tem salários muito mais elevados para a economia do país o que contribui para o aumento da desigualdade social.

3.7. A prática e cobertura do salário mínimo

Para que as leis do salário mínimo sejam devidamente respeitadas é necessário a colaboração de todos os envolvidos neste processo. Este ponto refere-se ao cumprimento da legislação do salário mínimo pelos empregadores, e pelas autoridades competentes, que no caso serve para fiscalizar se os empregadores estão a cumprir com a lei perante os funcionários.

O cumprimento da lei do salário mínimo deve estar de acordo com as leis de cada país sobre essa matéria; cada país tem as suas autoridades competentes que são responsáveis para averiguar se as leis estão sendo cumpridas. A amplitude da cobertura depende se no país a política implementada é a de um único salário mínimo nacional aplicado a todos os funcionários (com possíveis exceções), ou um sistema mais complexo e parcial do salário mínimo para os trabalhadores em determinados setores de atividade (Rani, Belser, Oelz e Ranjbar, 2013). Segundo a OIT em 2015²⁵ cerca de metade dos 151 países e territórios analisados possuem pelo menos um sistema de salário mínimo que é aplicado uniformemente a nível nacional ou regional e os outros países têm sistemas com múltiplos níveis, que variam de acordo com o setor económico e/ou profissão estabelecida. Muitas vezes o controlo torna-se um pouco difícil por causa do sistema utilizado para a fixação do salário mínimo como, por exemplo, é muito mais fácil fazer o controlo da lei num país que existe um sistema nacional de taxa única do que num país onde a fixação do salário mínimo é por setor de atividade (Castel-Branco *et al.* 2004). Isto já torna o processo mais complexo, mas não impossível de ser controlado. Também muitas vezes é devido à falta de transparência e divulgação sobre o salário mínimo ou por causa da escassez de inspetores ou pelo baixo impacto das sanções (Rani *et al.*, 2013). Mas isto é um facto que se deve combater, uma vez que o salário mínimo é uma medida implementada para ajudar a aumentar o nível de vida dos países, pelo que se têm de arranjar meios para que as leis possam ser cumpridas.

²⁵ Informação obtida no site <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/> consultado no dia 01/09/2015.

Em Cabo Verde a implementação do salário mínimo está a ser fiscalizada pela Inspeção Geral do Trabalho (IGT)²⁶. Relativamente às empresas que se suspeitar de casos de irregularidade sobre aplicação dessa lei, segundo o Estatuto Geral da IGT, é da competência deste organismo, através dos seus inspetores, elaborar uma participação instruída com os elementos de prova de que disponham e de pelo menos duas testemunhas ou até no máximo três por infração, relativamente às infrações por contraordenação cuja verificação ou comprovação não tiveram presenciado. Com a comprovação da notícia sobre possível infração da lei é necessário identificarem os factos que constituem a irregularidade o dia, a hora e local e as circunstâncias em que foi cometido o ato e o que puder ser averiguado acerca da identificação e residência do arguido, nome e cargo do atuante, assim como a identificação e residência das testemunhas. Quando a infração se reportar a pessoas coletivas deve recolher-se informação, sempre que possível, sobre a identificação ou residência dos gerentes, administradores e diretores ou membros do órgão gestor.²⁷ Com a denúncia ou suspeita dos inspetores é emitida uma notificação ao arguente para no prazo de quinze dias apresentar uma proposta escrita podendo juntar os documentos pedidos pela IGT, juntamente com testemunhas, e comparecer para ser ouvido no dia que lhe for determinado pelo inspetor²⁸. Com o levantamento dos dados e dependendo do incumprimento e do grau da culpa será feito um processo de contraordenação onde serão punidas por coimas de dez mil escudos (90,69 euros) a quarenta mil escudos (362,762 euros) tratando de uma entidade empregadora com um a cinco trabalhadores ao serviço; de vinte mil escudos (181,38 euros) a sessenta mil escudos (544,14 euros) para uma entidade com um número de trabalhadores de seis a vinte pessoas; de trinta mil escudos (272,07 euros) a cento e vinte mil escudos (1 088, 28 euros) se o número de trabalhadores for de vinte e um a cinquenta colaboradores; e de cinquenta mil escudos (453,45 euros) a cento e oitenta mil escudos (1632,43 euros) se o número de trabalhadores for superior a cinquenta trabalhadores²⁹.

A IGT em Cabo Verde tem desempenhado um papel crucial na fiscalização da lei do salário mínimo, que no caso é o decreto-lei nº 6/2014, de 29 de janeiro, tanto mais que a política do salário mínimo ainda é recente no país. Este organismo começou a sua tarefa nessa área logo após a entrada em vigor do decreto-lei, pedindo a colaboração dos

²⁶ Decreto-lei nº 6/2014 de 29 de janeiro

²⁷ Boletim Oficial (2012) Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho. I serie nº 26 de 4 de maio de 2012

²⁸ Boletim Oficial (2012) Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho. I serie nº 26 de 4 de maio de 2012

²⁹ Informação obtida junto do IGT

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho empregados através do disque denuncia (800 27 27) e através da fiscalização solicitando de empresas as folhas de pagamento do Instituto Nacional de Providência Social (INPS) e folhas de recibo de vencimento e a assim fazer o levantamento dos trabalhadores que não recebem o salário mínimo³⁰.

Logo após a fixação do salário mínimo em janeiro de 2014 a IGT no exercício das suas funções encontrou vários casos de irregularidade, mas que aos poucos se foram resolvendo. Assim pode-se apontar alguns casos onde a IGT teve de agir para que a situação normalizasse, como o caso das lojas chinesas que pagavam aos funcionários em média sete mil escudos e que se recusavam a pagar o salário mínimo aplicado por lei, mas com a intervenção do IGT a situação teve que estabilizar fazendo a lei ser cumprida. Tendo em conta que o salário base da Administração Pública é de 15 mil escudos³¹, partia-se do princípio que estes recebiam acima do salário mínimo, mas devido a uma denúncia feita pela UNTC-CS, de que havia incumprimentos na aplicação do salário mínimo na Administração Pública, a IGT notificou a Administração Pública central e local de todo o país a fim de solicitar informações sobre o nível de cumprimento do salário mínimo nesses serviços. Essas notificações foram enviadas diretamente aos serviços da Direção-Geral do Planeamento, Orçamento e Gestão – DGPOG - e aos presidentes das câmaras municipais dos 22 concelhos e que estes dispunham de 15 dias para responderem.³²

Estas notificações enviadas pela IGT serviram para dar conhecer as relevantes informações sobre a matéria, especialmente no que concerne ao envio de uma relação nominal de trabalhadores em tais situações, os respetivos salários auferidos, bem como a sua situação junto do INPS.

Desta forma vai-se relatar a uma situação que se considera importante sobre o salário mínimo em Cabo Verde é a situação das empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico. Situação relatada numa reportagem da *Ocean Press* de Cabo Verde, “Viver a margem do Salário mínimo”, onde explica o caso das empregadas que são funcionários da Fundação Cabo-Verdiana de Apoio Social e Escolar (FICASE)³³. Essa

³⁰ <http://www.asemana.publ.cv/> de 23 de junho de 2004, consultado no dia 4/5/2015

³¹ Ver o Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) para a Administração Pública em Cabo Verde: decreto-lei nº9/2013, de 26 de fevereiro. Disponível em: <https://portondinosilhas.gov.cv/images/igrp-portal/img/documentos/07091B8D0265A7DDE053E700040A35C6.pdf>.

³² Informação obtida pelo pessoal do IGT.

³³ Informação obtida a partir da reportagem da *Ocean Press* Cabo Verde: viver à margem do salário mínimo, publicado em 27/07/2015. A com essa informação posteriormente foi feito um levantamento de dados para realização de entrevistas as empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico.

fundação é responsável por essas funcionárias, visto ser a FICASE responsável pela alimentação e higiene das escolas de ensino básico. Estas têm um grande número de funcionários que são as cozinheiras e as empregadas de limpeza das escolas, a quem continuam a pagar 8.250 escudos mensais sabendo que o salário mínimo fixado é de 11.000 escudos. Uma das argumentações feitas pelo Ministério³⁴ é de que estes não são funcionários do governo, mas sim dessa fundação, a FICASE. Pode-se dizer que é um equívoco introduzido pelo governo, especificamente pelo Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (MJEDRH), uma vez que essa fundação pertence ao Ministério; mesmo se esses colaboradores não pertencessem ao governo, o salário mínimo é aplicado a nível nacional. Desta forma outro argumento usado pelo Ministério³⁵ é de que essas funcionárias trabalham menos de oito horas por dia, alegam que trabalham seis horas por dia e que quando trabalham mais do que seis horas é-lhes pago as horas extras. Esta questão será tratada mais a frente na parte da análise dos resultados, ao fazer uma análise ao questionário aplicado as empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico.

Assim pode-se dizer que a lei do salário mínimo em Cabo Verde está a ser fiscalizada e tudo indica que pelo menos nas empresas privadas a legislação está a ser cumprida e as autoridades competentes estão em sintonia fazendo com que os casos mencionados sejam resolvidos de modo que a lei possa ser cumprida.

3.8. Impactos da implementação do salário mínimo em Cabo Verde

3.8.1. Efeitos do salário mínimo no emprego

O assunto relativamente ao efeito do salário mínimo no emprego tem sido debatido com muita intensidade nos últimos tempos. Alguns autores, como Hall e Lieberman (2003) e Rani *et al.* (2013) consideram que o salário mínimo apresenta rigidez no mercado com efeito sobre o emprego/desemprego e os trabalhadores do setor informal. Também Baumol e Blinder (2004 *update*) explicam que o mercado de trabalho é uma realidade composta por muitos sub-mercados para diferentes tipos de trabalho, cada um deles com as suas curvas de procura e oferta.

³⁴ e ²¹ Consulta do site <http://www.expressodasilhas.sapo.cv/politica/> feita no dia 4/5/2015.

O modelo neoclássico revela que em um mercado em concorrência perfeita a fixação de um salário mínimo acima do nível de equilíbrio do mercado de trabalho irá reduzir a oferta de trabalho e causar desemprego (Araújo, 2004). De acordo com Paes (2002) os efeitos negativos do salário mínimo dependerão de uma série de fatores, dos quais se salientam o nível a partir do qual o salário mínimo é fixado, analisando o seu valor absoluto relativamente à produtividade do trabalhador; a elasticidade da procura por trabalho que quanto mais elástica maior o efeito negativo; a elasticidade da oferta de trabalho, que quanto mais inelástica maior o efeito negativo; e as respostas em termos de investimentos de empresas que quantos menores forem os investimentos, maior é o efeito negativo. Segundo Araújo (2004) quanto maior a elasticidade de substituição entre os trabalhadores qualificados e os menos qualificados, maior o efeito negativo sobre os menos qualificados. Sendo assim se a elasticidade da procura for maior que a unidade os rendimentos diminuem, pois, a diminuição do emprego será mais do que proporcional ao aumento salarial; se a elasticidade da procura for inferior à unidade os rendimentos agregados aumentam, pois o emprego diminui menos que proporcionalmente ao aumento salarial. Assim, o tamanho e o sinal do efeito do salário mínimo sobre o emprego podem ser diferentes de empresa para empresa, trabalhadores e áreas geográficas, e de acordo com o nível do salário mínimo (Araújo, 2004). Por outras palavras, entende-se que a análise do impacto do salário mínimo sobre o emprego é praticamente a mesma do que fazer a análise do impacto de fixação de qualquer preço sobre qualquer mercado.

Como referem Castel-Branco *et al.* (2004) a imposição do salário mínimo em mercados competitivos gera perdedores e vencedores. Os trabalhadores que mantêm os seus empregos são os vencedores, enquanto que perdem aqueles que caem no desemprego como resultado do aumento salarial (Castel-Branco *et al.*, 2004).

Entretanto, Frank e Bernanke (2003) explicam que também é possível aliviar o modelo simples da concorrência perfeita eliminando o efeito do desemprego com a introdução do salário mínimo no mercado de trabalho. Estes autores baseiam-se no facto de que o salário é a única componente do pacote de compensação dos trabalhadores, mas se analisarmos na prática muitas das vezes não é bem assim, uma vez que têm os benefícios não-pecuniários nomeadamente os subsídios de alimentação, seguro médico, bónus, acesso a cursos de formação, entre outros. Desta forma, em vez dos empregadores despedirem pessoal por causa do aumento do salário, estes podem fazer cortes em alguns benefícios e permanecer com os postos de trabalhos aos colaboradores, evitando assim o

desemprego. Neste caso, se os empregadores reduzirem os benefícios não-pecuniários dos empregados, a fixação do salário mínimo não melhora necessariamente as condições de vida dos trabalhadores beneficiados, pois o benefício líquido do salário mínimo dependerá da relação entre o aumento salarial e a redução dos benefícios não-pecuniários. Assim os trabalhadores continuam com os seus empregos garantidos, muito embora sem alguns benefícios, mas tendo em conta que o salário aumenta este pode, ou não, compensar os benefícios que deixam de receber.

Também outra questão a considerar a nível do salário mínimo é que com a implementação do salário mínimo os trabalhadores com baixa produtividade invistam mais em formação e/ou educação, de modo a elevar a sua produtividade e conseqüentemente a sua remuneração. Dessa forma o capital humano terá um impacto positivo sobre o crescimento económico e sobre o emprego.

Castel-Branco *et al.* (2004) referem que existem vários estudos empíricos em países em desenvolvimento que concluem que o impacto do salário mínimo no mercado de trabalho gera desemprego explicando que os beneficiados com a implementação do salário mínimo não são os trabalhadores, mas sim os sindicatos dos trabalhadores e os seus membros. Alegando que os trabalhadores filiados em sindicatos constituem uma elite laboral que ganha com o processo de redistribuição do salário que ocorre em casos de fixação administrativa do salário mínimo, isto é, os sindicatos funcionam como oligopólio ou monopólio na organização da oferta de trabalho (Castel- Branco *et al.*, 2004). Alegam também que o sucesso do sindicato dos trabalhadores depende da sua habilidade em garantir aos seus membros salários acima dos praticados no mercado, bem como assegurar a manutenção dos postos de emprego (Castel-Branco *et al.*, 2004). Em caso de incapacidade em gerar estes benefícios, os sindicatos correm o risco de perder os seus membros. As altas taxas salariais são normalmente conseguidas através da exclusão de alguns trabalhadores potenciais em segmentos relevantes de mercado de trabalho

De acordo com Castel-Branco *et al.* (2004:5) «além de ser absurdo classificar beneficiários do salário mínimo como “elite de trabalhadores”, também é contraintuitivo conceber estratégias sindicais meramente em termos de fixação de salários e níveis de emprego correntes à custa de emprego futuro». Estes autores referem que os empregados do futuro são filhos dos empregados atuais, isto é, os atuais membros da força de trabalho têm interesse em que as novas gerações tenham acesso a emprego. Por outro lado, é também do interesse dos sindicatos expandir o número de membros da força de trabalho,

pois isso aumenta o seu poder negocial. Por seu turno, o desemprego reduz o poder negocial da força de trabalho e dos sindicatos. Mas em resposta vem o Nobel de Economia, Robert Solow³⁶ afirmar que «a coisa mais importante acerca das pesquisas que evidenciam a perda de postos de emprego como resultado da introdução do salário mínimo no mercado é que elas são fracas... e o facto das evidências serem fracas sugere que o impacto no emprego é pequeno» (New York Time, 1/14/95 *apud* Castel-Branco *et al.*, 2004:6).

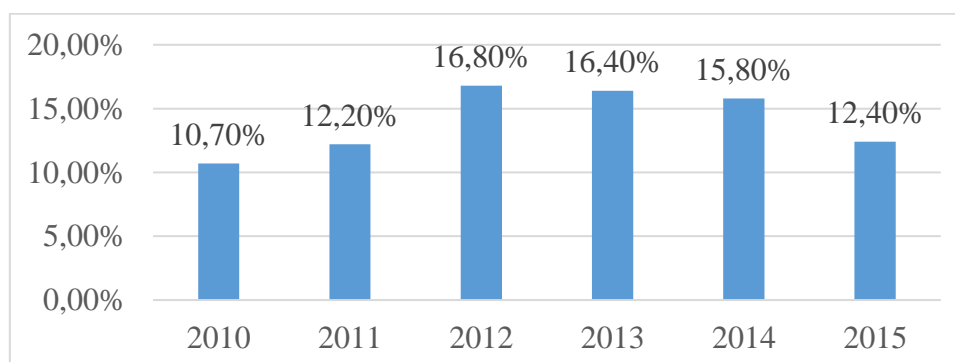
Nos países em desenvolvimento normalmente existe o mercado de trabalho informal, onde existem trabalhadores que prestam o seu serviço de forma ilegal, ou seja, sem contrato de trabalho e sem os seus devidos direitos dos trabalhadores que trabalham de forma legal, incluindo o salário mínimo. Diante da grande diversidade do setor informal, podem-se observar empresas que não garantem qualquer direito aos seus trabalhadores, mas também há aquelas que cumprem com alguns direitos como o salário mínimo, mas deixam de cumprir com outras obrigações, sobretudo as relacionadas com fisco e encargos sobre a folha de pagamentos. A fixação ou aumento do salário mínimo também contribui muito para este facto, uma vez que muitas empresas por não conseguirem pagar aos seus funcionários todas as regalias preferem muitas vezes deixar o trabalhador no emprego, mas de forma informal, e estes como precisam do dinheiro para o seu sustento também acabam por aceitar esse trabalho. Também muitas vezes um trabalhador despedido do setor formal pode integrar o setor informal. Isso aumenta a oferta de trabalhadores informais, o que pressiona para que o preço seja cada vez mais baixo nesse setor. Dessa forma, como já referido anteriormente, os trabalhadores que ganharam com o salário mínimo muitas vezes melhoram a sua condição de vida, pois passam a ter maior remuneração, enquanto que os trabalhadores cujo salário era inferior ao salário mínimo e que perderam os seus empregos ou tornam-se desempregados ficando assim por não receber nada no final do mês diminuindo o seu nível de vida ou têm uma outra solução que é integrar no mercado de trabalho informal para que possam ter um rendimento e poder pagar as suas despesas. Outra situação que normalmente acontece quando se trata do aumento dos salários é de que as empresas podem não optar por diminuir o pessoal tendo como alternativa não só a redução dos benefícios, como também o aumento da produtividade através da melhoria dos processos de produção, entre outros. É também importante notar que as empresas procuram trabalhadores muitas vezes quando aumenta

³⁶ New York Time (*newspaper*), de 1/14/95.

a procura pelos bens ou serviços prestados pela empresa. Mas elas podem reduzir o pessoal mesmo em situações em que os salários se mantêm os mesmos, caso a procura pelos bens ou serviços diminuam. Dessa forma, pode-se afirmar que o salário é apenas mais um dos fatores que explicam a procura de trabalho e que a relação entre salário e produção é mais relevante do que o nível salarial em si. O que quer dizer que se reconhecendo a necessidade de aumentar os salários para níveis socialmente aceitáveis é possível reduzir o impacto negativo diminuindo em outros custos.

Em Cabo Verde a taxa de desemprego³⁷ caiu nos últimos anos. Os dados do INE apontam que de 2009 a 2012 a taxa de desemprego veio aumentando. Assim, em 2010, estava em 10,7%, tendo aumentado para 12,2% em 2011, e aumentando mais ainda para 16,8% em 2012. Já em 2013 esta taxa de desemprego diminuiu 0,4 pontos percentuais em 2013, passando assim para 16,4% e ao longo dos dois anos seguintes a taxa veio diminuindo ainda mais, sendo que em 2014 desceu para 15,8%. Em 2015 teve uma descida para 12,4% mostrando assim uma descida nos últimos quatro anos tendo diminuído 3,4 pontos percentuais em relação ao ano de 2014 e aproximando-se do valor da taxa de desemprego em 2011 (gráfico 7). Segundo dos dados do Inquérito Multi-Objetivo Contínuo - Estatísticas do Emprego e Mercado de Trabalho em 2016 a diminuição da taxa de desemprego no ano 2015 deve-se principalmente ao setor da agricultura, produção animal, caça floresta e pesca que aumentou o seu número de pessoas ativas nesse ano, mais precisamente por causa da queda das chuvas, que fez com que os proprietários agrícolas empregassem mais trabalhadores.

Gráfico 7: Variação desemprego em Cabo Verde



Fonte: Elaboração própria

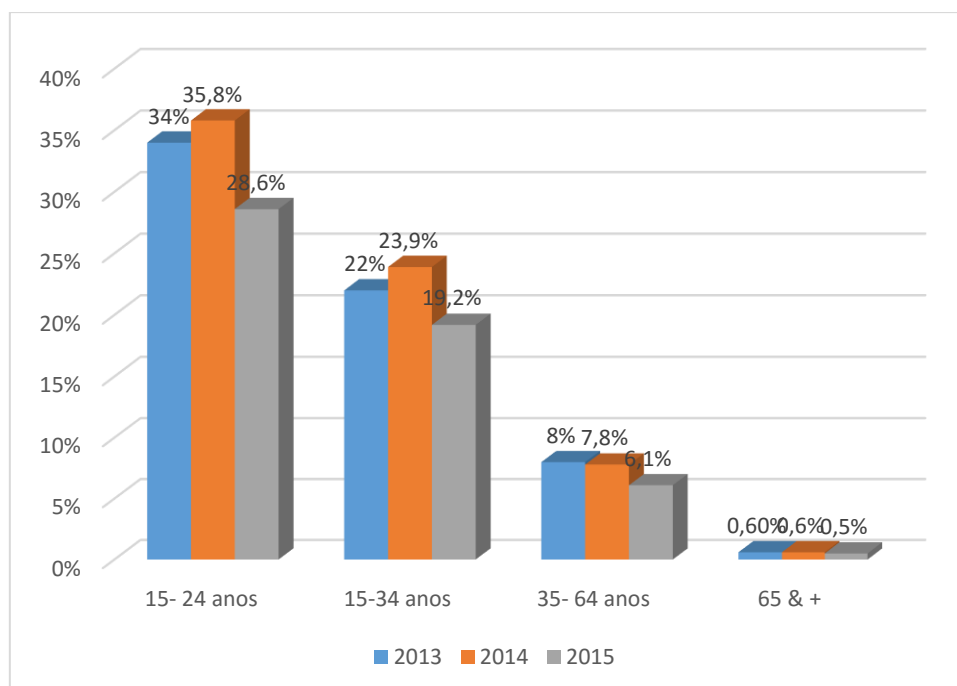
³⁷ Inquérito Multi-Objetivo Contínuo - Estatísticas do Emprego e Mercado de Trabalho da INECV (2016). é desempregado todo indivíduo que: não trabalhou pelo menos 1 hora na semana de referência; procurou emprego nas últimas 4 semanas; está disponível para exercer uma atividade (imediatamente).

Essa taxa de desemprego é na sua maioria pertencente a classe dos jovens, pois é essa a faixa etária mais afetada pelo desemprego, muitas vezes por causa de não terem tido ainda a oportunidade do primeiro emprego.

Assim através do gráfico 8 pode-se ver a distribuição da taxa de desemprego por faixa etária, onde a faixa etária que regista uma maior percentagem é a dos jovens, o que vai de encontro à teoria de Braumol e Blinder (2005) que afirmam que a maioria do desemprego está nos adolescentes e jovens.³⁸

Este é um facto interessante uma vez que vários especialistas defendem que a fixação do salário mínimo nos países em desenvolvimento normalmente acaba por influenciar no desemprego, mais especificamente gera um aumento do desemprego. Contudo, em Cabo Verde de acordo com os dados estatísticos do INE acima referidos a taxa de desemprego diminuiu.

Gráfico 8: Taxa de desemprego por faixa etária



Fonte: INE.CV (2016)

Com a análise efetuada à publicação dos dados do INE (2016) nos anos 2013 e 2014 o desemprego diminuiu, mas também a taxa de emprego diminuiu. Dessa forma pode-se dizer que a taxa de desemprego não é só devida à implementação do salário mínimo, mas

³⁸ Braumol e Brindir (2005) *Economics Principles and Polityc Ninth Edition*. USA: Thomson Learning

também por causa do aumento da população inativa em Cabo Verde. Tendo em consideração que a taxa de desemprego é obtida pela relação entre a população desempregada e o total da população ativa, se a população ativa diminuir a taxa de desemprego irá aumentar. E neste caso é o que acontece, tendo a população inativa aumentado a população ativa diminui, fazendo a taxa de desemprego também diminuir. Ao longo dos anos 2012, 2013 e 2014 a população ativa de Cabo Verde foi diminuindo, sendo que em 2012 era de 225 819 pessoas ativas, diminuindo para 221 874 em 2013, e passando para 217 874 pessoas ativas em 2014 (INE,2016).

Já em relação ao ano de 2015, como tinha sido referido anteriormente, a taxa de desemprego também diminuiu e em uma percentagem considerável em relação aos últimos quatro anos. Essa diminuição é justificada através dos dados publicados pelo INE (2016), em que a taxa de população ativa do meio rural aumentou 4,8 % em relação ao ano anterior. Com efeito, a população ativa do meio rural em Cabo Verde no ano 2014 era de 45,3% aumentando para 50,1% em 2015 (INE, 2016). Segundo INE (2016) esse aumento é devido à queda das chuvas no final do ano que fez com que o setor da agricultura, caça, floresta e pesca aumentasse o seu número de trabalhadores, passando de 15,3 % em 2014 para 19,1% em 2015.

De um modo geral pode-se afirmar que, com base nas pesquisas feitas³⁹, a fixação do salário mínimo em Cabo Verde, afetou o emprego. É de notar que relativamente ao impacto no emprego houve vários tipos de reações. Houve empresas que não sentiram o peso da introdução do salário mínimo, muitas porque têm o seu plano de carreira e todos os seus funcionários recebiam acima do salário mínimo que foi estabelecido. Outras empresas tiveram que cortar com outras despesas para que pudessem manter os postos de trabalho e não demitir pessoal. Por fim, houve empresas que tiveram de despedir funcionários, pois não tinham hipótese de reduzir outras despesas que não fossem as despesas com o fator trabalho. Assim segundo o jornal Noticias do Norte publicado no dia 13 de abril de 2014 uma empresa do ramo de limpeza⁴⁰ denominado – SOSSIR- foi praticamente obrigada a despedir cerca de cinquenta funcionários, no caso os que tinham menos de cinco anos de trabalho e à medida que os contratos iam terminando a empresa não os renovava e os colaboradores acabavam por ir para o desemprego. Deste modo o

³⁹ Informações obtidas com base nos questionários aplicados as empresas em Cabo Verde.

⁴⁰ Informação obtida através de uma entrevista cedida ao jornal noticias do norte publicado no dia 13/05/2014

gerente da empresa que alega não dever nada nem à Previdência Social nem ao fisco, não consegue reduzir mais nas despesas e porque as empresas a quem presta serviço não conseguem pagar mais do que o que já está estipulado, é obrigado a despedir pessoal. O gerente também explicou ao jornal Notícias do Norte que por causa de ter de cumprir com a lei, a partir da data estipulada pelo governo os trabalhadores tiveram que passar a receber 11 mil escudos, mas também muitos daqueles que nos dias 26 ou 27 já tinham o dinheiro na conta, depois disto chega ao fim do mês e não têm nada na conta⁴¹ por causa do despedimento.

Dessa forma pode-se dizer que a implementação do salário mínimo em Cabo Verde afetou o emprego em Cabo Verde uma vez que houve empresas que foram obrigadas a despedir pessoal por não haver condições de pagar o ordenado. Mesmo não podendo analisar a partir da taxa de desemprego devido ao acima referido, pode-se ver no número de pessoas empregadas ao longo dos anos da análise, que em 2012 havia 187 907 pessoas empregadas em Cabo Verde, em 2013 esse valor passou para 185 486; já em 2014 diminuiu para 182 831, aumentando para 194 485 em 2015 (INE,2016). Assim é de notar que em 2014 que foi introduzido a lei do salário mínimo o emprego diminuiu e em 2015 o emprego aumentou devido as quedas da chuva que já foi referido.

3.8.2. Efeitos do salário mínimo na pobreza

Outra situação que pode ser analisada em relação ao salário mínimo é a pobreza, pois o salário mínimo ao ser implementado num país ajuda muito os trabalhadores e suas famílias, aumentando o seu nível de vida. Contudo, não se pode ignorar o facto de existirem trabalhadores que podem ser despedidos e, conseqüentemente, ficam pobres ou ainda mais pobres.

Muitos dos estudos fazem a diferença entre países em desenvolvimento e industrializados, com base em diferentes magnitudes do emprego assalariado e a observância dos regulamentos (Rani *et al.*, 2013). Segundo o Banco Mundial, «os salários mínimos podem ajudar a proteger o maior número de trabalhadores pobres nos países industrializados, mas isto, não acontece nos países em desenvolvimento» (*World Bank*, 1995).

⁴¹ Ver mais em <http://noticiasdonorte.publ.cv/22857/> publicado no dia 13/05/2014

Deve-se referir que o impacto do salário mínimo na redução da pobreza foi um assunto de bastante discussão no final da década de 60 do século passado pelos peritos da OIT durante a elaboração da Convenção nº 131. Em consequência de alguns estudos feitos pelos peritos relativamente aos países em desenvolvimento concluiu-se que os aumentos dos salários mínimos reais resultam em uma queda da pobreza (Medeiros, 2005).

A implementação do salário mínimo dá uma primeira impressão de que ajuda no combate à pobreza, uma vez que é muito utilizado como uma política de redução da pobreza. Por um lado, pode ajudar, uma vez que com o aumento do salário alguns funcionários passam a receber mais e com isso o seu nível de vida melhora. Por outro lado, é de referir que quando se fixa um salário mínimo as empresas são obrigadas a pagar o mínimo exigido, e, caso não tenham o montante possível para pagar os funcionários, podem despedir colaboradores. Desta forma, os funcionários despedidos ficam sem salário ficando assim na pobreza; mesmo se passarem a trabalhar de forma informal, muitas vezes recebem muito menos que o mínimo acabando por ficar na pobreza.

Segundo o INE (2006) Cabo Verde é um país de muitas desigualdades, onde as diferenças entre o rural e urbano são muito elevadas, tendo como principais causas a deficiente gestão dos recursos e das políticas, que são centralizados nos grandes centros urbanos. É permanente a intervenção do Estado na execução de políticas e programas que visam a melhoria do acesso à água potável, à eletricidade, ao saneamento básico, principalmente nas ilhas de Santo Antão, Fogo e no interior de Santiago, onde o nível de pobreza é maior (INE, 2006).

Em 2013 em Cabo Verde residiam 512 173 pessoas divididas em 95 257 agregados familiares, correspondendo cada agregado a um alojamento, sendo 44% chefiados por mulheres (INE, 2015).

De acordo com os dados estatísticos do INE em média os agregados familiares cabo-verdianos são constituídos por 4,9 indivíduos e residem em habitações com cerca de 3,5 divisões, do que podemos depreender que há uma média de 1,4 pessoas por divisão. Contudo, quanto mais pobre é o agregado familiar, maior é o número de indivíduos por divisão, principalmente quando estes residem no meio rural.

O Ministério das Finanças e do Planeamento de Cabo Verde publicou um documento em 2004 denominado de documento de estratégia de crescimento e de redução da pobreza (DECRP), onde faz uma breve fotografia da pobreza em Cabo Verde evidenciando alguns

aspectos, tais como as diferenças de género, em que a incidência da pobreza é menor quando o chefe de família é homem. Em relação à influência da educação na determinação da pobreza esta é significativa. Normalmente quanto menor a qualificação do chefe de família maior é o nível de pobreza, o que explica também a desigualdade entre os agregados familiares. Em geral, encontram-se os maiores níveis profundidade da pobreza nos agregados familiares cujos chefes de família não possuem qualificação.

Os chefes de agregados familiares com idades iguais ou inferiores aos 24 anos têm menor profundidade e gravidade da pobreza, pois estes precisam de 4% do montante monetário da linha da pobreza⁴² para deixarem de ser considerados pobres, enquanto que para os chefes de família com idades superiores a 24 anos precisam em média de 10% do valor da linha da pobreza para deixarem de ser considerados pobres (INE, 2007).

Os chefes de família residentes nas zonas rurais para deixarem de ser pobres necessitam de ter três vezes mais o valor que os chefes de agregados familiares residentes em zonas urbanas precisam. A Ilha de Santo Antão, que apresenta maior incidência de pobreza, também tem o maior *gap* da pobreza, pois os pobres precisam em média de 16% do valor da linha da pobreza para deixarem de ser pobres e tem maior número de agregados com níveis de despesas extremamente baixos. De seguida vem a ilha do Fogo. Já ilha da Boavista tem maior número de pessoas pobres do que a ilha do Sal, muito embora, os pobres da Boavista estão ligeiramente menos afastados da linha da pobreza do que os do Sal (INE, 2016).

Outra situação é de que a pobreza cresce com o tamanho do agregado familiar. Cerca de 46% dos agregados familiares com mais de 6 filhos são pobres e precisam de 17% do valor da linha da pobreza para deixarem de ser pobres, e quando o tamanho dos agregados familiares passa de 3 para 4 elementos, a proporção de pobres aumenta de 14% para 22% (INE, 2016).

Dos 95 327 agregados familiares residentes em Cabo Verde em 2013, 42 462 agregados familiares que correspondem a 45% do total, não garantem aos seus membros a satisfação das necessidades essenciais, e destes, 9510, que correspondem a 22%, não garantem a satisfação mínima das necessidades alimentares, sendo que a ilha de Santiago (excluindo

⁴² Segundo o questionário unificado de indivíduos básicos e bem-estar desenvolvido pela INE (2007) o limiar da pobreza corresponde a 49 485 escudos cabo-verdianos por ano (448,78 euros)

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho a cidade da Praia), a ilha de Santo Antão e a ilha do Fogo apresentam as piores situações de pobreza em Cabo Verde (INE,2016).

Os agregados familiares que se situam no meio rural estão em piores situações quanto ao critério de satisfação das necessidades básicas, com cerca de 70%. Mas já em termos de satisfação de necessidades alimentares estes estão melhores (INE,2007).

3.8.3. Efeito do salário mínimo na inflação

A implementação e o aumento do salário mínimo têm sido argumentado no contexto de que reduz o poder do salário ao gerar inflação (Castel-Branco *et al*, 2014). Isto porque, com a implementação do salário mínimo gera-se um excesso da procura e consequentemente leva a um aumento dos preços.

O IPC é um indicador que tem como objetivo medir a evolução no tempo dos preços de um conjunto de bens e serviços considerados representativos da estrutura de consumo da população residente em Cabo Verde. Pode-se dizer que o IPC não é um indicador do nível de preços registado entre períodos diferentes, mas antes um indicador da sua variação. A estrutura de consumo da atual série do IPC (2007 = 100), bem como os bens e serviços que constituem o cabaz do indicador foram inferidos com base no Inquérito às Despesas e Rendimentos das Famílias realizado entre outubro de 2001 e outubro de 2002 pelo INE. Assim segundo o INE o IPC encontra-se classificado em doze classes de produtos (Classificação do Consumo Individual por Objetivo) e a sua compilação resulta da agregação de três índices de preços regionais (Santiago, São Vicente e Santo Antão).

Segundo o Banco de Cabo Verde (BCV, (2016) o IPC teve uma evolução favorável em 2015 relativamente ao ano de 2014.

Depois de infletir a tendência descendente em abril, a inflação média anual fixou-se em 0,1 % em dezembro de 2015, o que representa menos 0,2 pontos percentuais do que em dezembro de 2014 (BCV,2016). O comportamento dos preços no consumidor ao longo do ano refletiu, essencialmente, o aumento da pressão inflacionista na classe de bens alimentares e bebidas não alcoólicas que teve um aumento médio anual de 1,5%, que compara a menos 1,2 % registado em período homólogo, em resultado da redução de produção local de frescos (BCV, 2016). O BCV (2016) explica que o aumento dos preços de produtos locais e serviços foi, em larga medida, compensado pela redução da inflação

importada (de bens energéticos e outros bens e serviços), em resultado da evolução muito contida dos preços no consumidor e produtor dos principais fornecedores do país. Em particular, a redução do preço de petróleo de referência para Cabo Verde na ordem dos 44% determinou direta e indiretamente a deflação na ordem dos 6 e 3 por cento, respetivamente, das classes de rendas de habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis e de transportes, ao ser repassado aos preços máximos de combustíveis e às tarifas de fornecimento de água e eletricidade (BCV, 2016).

De uma forma mais discriminada em 2015 as classes de bens e serviços diversos foi de 5,2%, acessórios, equipamento doméstico e manutenção corrente da habitação com 3,7%, hotéis, restaurantes cafés e similares com um valor positivo de 2,4%, vestuário e calçado (+1,9%), saúde 1,5%, bebidas alcoólicas e tabaco (+1,4%), e lazer, recreação e cultura (+0,2%), contribuíram com os valores positivos mais expressivos. Por outro lado, as classes de transportes (-2,2%), rendas de habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis (-2,0%), ensino (-1,7%) e produtos alimentares e bebidas não alcoólicas (-0,3%), contribuíram de forma negativa (INE, 2016).

As principais subidas de preços registadas pelo IPC observaram-se nos subgrupos de mobiliário e acessórios, reparação e manutenção de habitação, e outros artigos e acessórios. Por seu turno, as principais descidas de preços ocorreram nos seguintes subgrupos: transportes aéreos de passageiros, serviços desportivos e recreativos, produtos hortícolas, incluindo batata e outros tubérculos, e águas minerais, refrigerantes e sumos.

As classes de acessórios, equipamento doméstico e manutenção corrente da habitação (+4,1%), bens e serviços diversos (+1,4%), hotéis, restaurantes cafés e similares (+0,5%), saúde (+0,2%) e bebidas alcoólicas e tabaco (+0,2%) contribuíram com os valores positivos mais expressivos. Por outro lado, as contribuições negativas mais significativas foram registadas nas classes de transportes (-1,5%), produtos alimentares e bebidas não alcoólicas (-0,5%), e vestuário e calçado (-0,2%) (INE, 2016).

A nível regional registou-se variação mensal positiva, em Santo Antão (+0,9%) e Santiago (+0,3%), e negativa em S. Vicente (-0,7%) (INE, 2016). Em Santo Antão as contribuições das classes de bens serviços diversos, produtos alimentares e bebidas não alcoólicas, vestuário e calçado, rendas de habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, acessórios, equipamento doméstico e manutenção corrente da habitação,

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

lazer recreação e cultura, transportes e bebidas alcoólicas e tabaco foram determinantes para a variação mensal positiva do índice total dessa região.

Em Santiago as contribuições das classes de acessórios, equipamento doméstico e manutenção corrente da habitação, rendas de habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, bens serviços diversos, hotéis, restaurantes cafés e similares, vestuário e calçado e lazer recreação e cultura foram determinantes para a variação mensal positiva do índice total desta região. Por outro lado, as contribuições negativas foram registadas nas classes de produtos alimentares e bebidas não alcoólicas e transportes.

Em São Vicente as contribuições das classes de produtos alimentares e bebidas não alcoólicas, transportes, vestuário e calçado, e lazer recreação e cultura foram determinantes para a variações mensal negativa do índice total dessa região. Por outro lado, as classes de bebidas alcoólicas e tabaco, acessórios, equipamento doméstico e manutenção corrente da habitação, e bens serviços diversos contribuíram de forma positiva para o referido índice.

Relativamente à variação homóloga, segundo o INE (2016) o índice de Santiago teve uma variação superior à média nacional em 0,2 %, enquanto que o de Santo Antão e o de São Vicente registaram variações inferiores à média nacional em 0,4% e 0,5 % respetivamente. O quadro 7 indica os valores do IPC discriminado de Cabo Verde nos anos de 2008 até 2015.

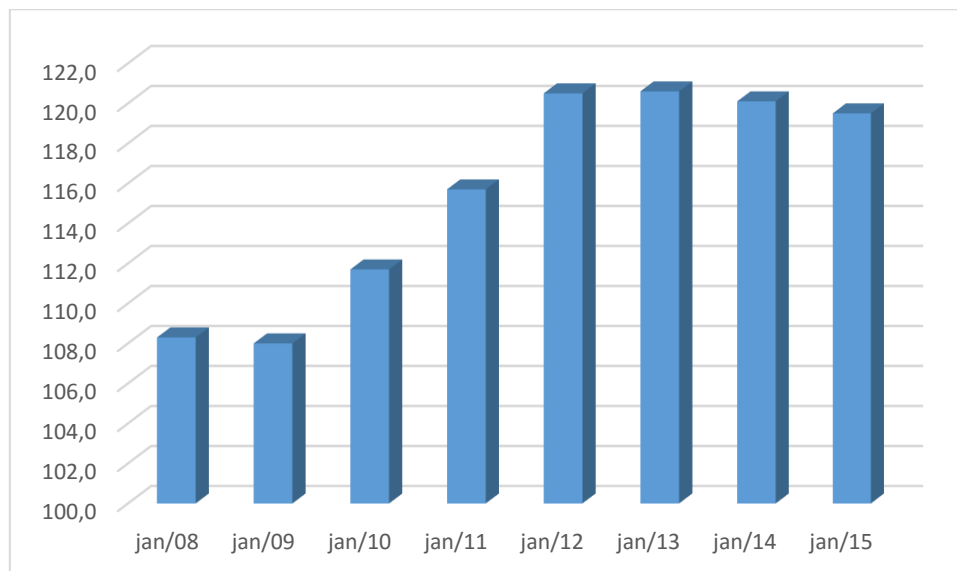
Quadro 7: Valores do IPC em Cabo Verde

	dez/08	dez/09	dez/10	dez/11	dez/12	dez/13	dez/14	dez/15
Total	108,3	108,0	111,7	115,7	120,5	120,6	120,1	119,5
Produtos alimentares e bebidas não alcoolicas	110,0	110,6	115,6	120,1	126,8	124,4	124,1	124,9
Bebidas alcoolicas e tabaco	102,3	104,4	107,3	109,6	118,7	121,4	122,9	124,1
Vestuário e calçado	109,4	112,1	113,7	115,2	117,3	117,7	121,0	119,8
Renda de habitação, água, eletricidade,gás e outros combustiveis	105,0	107,0	110,7	116,4	123,7	129,2	125,4	114,7
Acessórios, equipamentos domésticos e manutenção corrente da habitação	102,5	109,8	111,3	114,7	117,7	120,8	121,6	130,7
Saúde	110,0	111,8	114,2	114,6	115,0	116,2	117,5	118,4
Transportes	113,5	102,3	107,5	114,1	117,3	112,9	110,4	107,9
Comunicações	100,0	88,8	88,8	88,8	76,2	79,6	79,6	79,6
Lazer, recreação, cultura	107,3	99,1	98,2	97,4	94,6	90,7	89,9	91,4
Ensino	99,0	99,0	99,1	99,0	98,8	99,0	97,3	96,9
Hoteis, restaurantes,cafés e similares	103,1	105,7	113,1	118,8	131,6	130,8	132,7	135,7
Bens e serviços diversos	112,3	119,1	120,2	120,8	120,8	132,8	137,9	142,8

Fonte: INE.CV

Com os valores expostos no quadro acima podemos mostrar a variação do IPC nos oito anos considerados, ou seja, de 2008 a 2015 (gráfico 9).

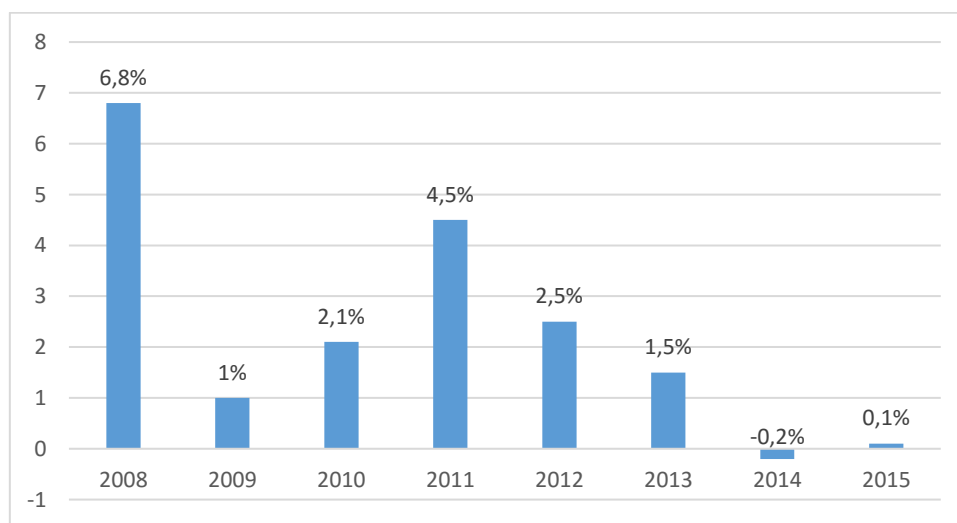
Gráfico 9: Variação do IPC em Cabo Verde



Fonte: Elaboração própria

De seguida no gráfico 10 pode-se observar a evolução da taxa de inflação ao longo dos últimos 8 anos. Podendo ver que em 2008 estava por 6,8% diminui para 1 em 2009. Depois foi-se aumentando até chegar aos 4,5 em 2011. Já no ano 2012 diminui 2 % diminuindo mais ainda para 1,5% em 2013. Em 2014 ficou em -0,2 e já em 2015 subiu para 1,5% o que mostra que ultimamente não tem vindo a ter muita variação na taxa de inflação em Cabo Verde (INE, 2016).

Gráfico 10: Evolução da taxa de inflação em Cabo Verde



Fonte: Elaboração própria

4. Metodologia

A metodologia refere-se a forma como está estruturado o trabalho, com o objetivo de orientar através de métodos e procedimentos para a obtenção dos meios necessários à interpretação do contexto científico.

4.1. Método de investigação

Tendo em conta os objetivos traçados para este estudo, designadamente responder à pergunta de partida, a metodologia que se pretende utilizar para a sua realização do trabalho socorre-se de métodos e procedimentos inerentes a uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva: exploratória visto que objetiva a maior familiaridade com o problema, tornando explícita, tendo em conta que o objetivo principal é descrever o fenómeno em estudo. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Será também uma pesquisa explicativa, pois segundo os mesmos autores visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenómenos.

4.2. Instrumentos de pesquisa

Para a realização do estudo foi feita uma resenha teórica dos conceitos em estudo utilizando como metodologia a revisão de literatura por via de livros, revistas, publicações, entre outros, ou seja, uma pesquisa bibliográfica, que de acordo com Kauark, Manhães e Medeiros (2010) é uma pesquisa elaborada a partir de material já publicado constituído principalmente por livros, artigos periódicos e material publicado na *internet*. Assim além do levantamento e análise da bibliografia esse estudo baseia-se em análises qualitativas e quantitativas, com base em dados estatísticos e outros extraídos de estudos oficiais publicados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) de Cabo Verde.

Foi apresentado um estudo de caso – Empresa ALFA - em que consiste em coletar e analisar informações sobre um objeto em estudo, a fim de estudar os aspetos relacionados com o assunto da pesquisa. O estudo de caso consiste numa análise dum empresa que sedada na ilha de São Vicente - Cabo Verde que presta serviços de manutenção, reparação e assistência técnica a empresas e famílias no mercado de São Vicente, mais especificamente reparação de eletrodomésticos, como frigoríficos, vitrinas, arcas, máquinas de lavar, micro-ondas, manutenção e reparação de ar condicionados, inspeção e reparação de contentores frigoríficos e camaras frigoríficas e ainda instalações elétricas.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

Para este estudo foi facultado alguns documentos para a análise como história da empresa, demonstração de resultados por natureza, balanço e mapa de gastos com o pessoal.

Foi aplicado um questionário⁴³ a algumas empresas com o objetivo de saber opiniões sobre o modo como o salário mínimo tem influenciado a realidade Cabo-Verdiana. Segundo Sousa e Baptista (2011) um questionário é um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se, geralmente, na inquirição de um grupo representativo da população em estudo. Será aplicado um questionário de tipo misto, que é um questionário onde se utiliza questões de resposta fechada e aberta. Nas respostas fechadas o inquirido apenas seleciona a opção que mais se adequa se sua realidade e as questões de resposta aberta permitem ao inquirido a liberdade de expressão construindo uma resposta por suas próprias palavras. Assim as respostas fechadas e abertas permitem obter respostas que possibilitam a comparação com outros instrumentos de recolha de dados (Sousa e Baptista, 2011).

Também feito uma entrevista a algumas empregadas de limpeza e cozinheiras de algumas escolas de ensino básico⁴⁴, a fim de coletar informações sobre como o governo tem comportado perante elas em relação a lei do salário mínimo, visto estas serem umas das classes mais vulneráveis no assunto do salário mínimo em Cabo Verde. Por último foi feito uma entrevista ao Diretor Geral do Trabalho - Anildo Fortes⁴⁵ - com o objetivo de reunir informações pertinentes sobre o andamento da aplicação e fiscalização da lei do salário mínimo. Para estas entrevistas foi preparado um guião de perguntas para que não se deixasse de colher as informações pertinentes a realização do trabalho.

4.3. População ou universo

População ou universo é um conjunto de indivíduos ou objeto que representam uma ou mais características em comum (Reis, 2009). Por seu turno, entende-se por amostra um segmento da população em estudo.

Neste estudo a população é dividida pelas empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico e as empresas situadas em Cabo Verde.

⁴³ Ver anexo V

⁴⁴ Guião de entrevista feita as empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico exposto no anexo VI

⁴⁵ Guião da entrevista feita ao Inspetor Geral do trabalho exposto no anexo VII

Em relação as empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico foi utilizado o método de amostragem não-casual, mais concretamente o método de amostragem por conveniência. Foi utilizado este método tendo em conta que a maioria das funcionárias preferem não falar sobre o assunto, desde modo resolveu-se entrevistar as que mostraram disponíveis e à vontade para falar sobre o assunto. Assim foram entrevistadas 7 empregadas onde as respostas às perguntas feitas foram praticamente unânimas.

Em relação as empresas para determinar o tamanho da amostra é preciso levar em consideração a amplitude da população (finita ou infinita), a representatividade, as variáveis, o tipo de amostragem, o processo de recolha de dados, o erro amostral, e o nível de confiança com que se deseja trabalhar.

Assim será utilizado como método de seleção da amostra as empresas questionadas, um método probabilístico ou casual: a amostragem estratificada por ser uma população distribuída por ilhas. Dessa forma todas as ilhas vão estar representados na amostra de forma proporcional ao seu peso nessa população.

Para obter o tamanho da amostra e por esta provir de uma população finita⁴⁶ utiliza-se a seguinte expressão:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Z^2 * p * q + E^2(N - 1)}$$

Em que, p e q são as probabilidades associadas à característica em estudo no caso (0,5 cada); N é o tamanho da população; Z é o valor crítico associado ao nível de confiança estabelecido; e E é a margem de erro permitida. O tamanho da população é de 9 185 empresas e estabeleceu-se um nível de confiança de 95% e um erro de estimação de 9%. Para este nível de confiança a tabela apresenta para normal estandardizada $Z = 1,96\%$. É lógico pensar que não haja coincidência total entre os dados da população e da amostra, pelo que tem de se fixar o máximo erro tolerável. O tamanho da amostra é de $N = 117$ empresas.

Assim usando a amostragem estratificada e tendo em conta que as empresas são distribuídas por ilhas por forma desproporcional, o número de empresas a ser

⁴⁶ Consideram-se populações finitas as inferiores a 100.000 elementos.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

questionados por ilhas será em proporção do seu peso de empresas em Cabo Verde. Desta forma, o questionário será aplicado da seguinte forma:

Quadro 8: Distribuição da amostra por ilhas

Ilhas	% população (empresas)	Distribuição da amostra
Santo Antão	8%	9
São Vicente	18%	21
São Nicolau	4%	5
Sal	10%	12
Boavista	6%	7
Maio	2%	2
Santiago	45%	53
Fogo	6%	7
Brava	1%	1
Total	100	117

Fonte: Elaboração própria

Para a aplicação dos questionários recorreu-se a empresas de todos os setores de atividade, desde indústrias transformadoras às de atividades financeiras. Quer sejam pequenas, médias ou grandes empresas. Foi aplicado um questionário por empresa, mais diretamente ao responsável. Tendo em conta o número da amostra o objetivo foi obter o número exato de respostas e foi o que aconteceu, mesmo sabendo que existem empresas que não estavam dispostas a colaborar recorria-se a outra empresa.

5. Análise de resultados

5.1. Estudo de caso – Empresa ALFA

Com a introdução do salário mínimo em Cabo Verde as empresas foram obrigadas a pagar aos seus funcionários um valor igual ou superior ao salário mínimo. Neste sentido apresenta-se como exemplo de empresa que antes de introduzirem o salário mínimo em Cabo Verde pagava aos seus funcionários um valor abaixo de 11 000 escudos e com a introdução dessa nova lei foram obrigados a pagar aos seus funcionários o valor mínimo. Assim, com objetivo de ver a relação do custo com o pessoal após a implementação da lei, temos uma empresa que presta serviços de manutenção, reparação e assistência técnica a empresas e famílias no mercado de São Vicente, mais especificamente reparação de eletrodomésticos, como frigoríficos, vitrinas, arcas, máquinas de lavar, micro-ondas, manutenção e reparação de ar condicionados, inspeção e reparação de contentores frigoríficos e camaras frigoríficas e ainda instalações elétricas. Presta ainda serviços de consultadoria energética com vista à redução de consumo e manutenções prediais em geral.

Têm como visão levar bem-estar e soluções para garantir conforto e satisfação dos seus clientes, com serviços de qualidade e segurança, preservando o meio ambiente. Tem como missão prestar serviços de manutenção, reparação, e assistência técnica as empresas e as famílias com segurança, empenho e dedicação; criar políticas de satisfação aos clientes; motivar e capacitar os colaboradores a serem cada vez melhores; conquistar e fidelizar o maior número possível de clientes de forma a atingir uma quota de mercado desejável. No que se refere aos seus valores acreditam na transparência das relações com os clientes, atuando dentro de padrões éticos/morais, desenvolvendo a integridade e o respeito mútuo, cumprimento dos prazos contratuais, promoção de bom ambiente de trabalho e satisfação dos colaboradores.

A empresa é constituída por nove funcionários, sendo que até 2013 apenas dois dos funcionários recebiam acima do valor do salário mínimo e os outros sete recebiam abaixo do valor do salário mínimo. Por força da lei no ano 2014 a empresa ficou obrigada a aumentar o valor do salário pago aos funcionários. A empresa teve os seguintes resultados evidenciados no quadro 9.

Através da leitura do quadro é de notar que o valor do gasto com o pessoal aumentou ao longo dos três anos em análise. No ano 2013 aumentou conjuntamente com o valor das

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

vendas e prestação de serviços, mas no ano 2014 as vendas e prestação de serviços diminuíram face ao ano anterior. Consequentemente, devido à diminuição do valor das vendas e prestação de serviços registou-se uma diminuição dos gastos com mercadorias. Os gastos com o pessoal aumentaram mesmo mantendo o número de funcionários, devido a introdução do salário mínimo, pois a empresa teve de passar a pagar aos seus funcionários o valor do salário mínimo.

Quadro 9: Resultados da empresa ALFA

Unidade: escudos cabo-verdianos

Descrição	2012	2013	2014
Vendas e prestação de serviço	521 827	2 575 545	1 885 356
Gasto em mercadorias	39 172	294 796	275 034
FSE	50 193	413 551	556 635
VAB	432 462	1 867 198	1 053 687
Gasto com o Pessoal	290 000	1 204 872	1 900 085
Outros Gastos	65 000	70 596	80 713
RAI	77 462	591 730	(927 111)
Imposto sobre o rendimento	19 753	150 192	0
Resultado líquido	57 709	441 538	(927 111)

Fonte: Elaboração própria

Através dos dados acima apresentados é de notar que o valor do gasto com o pessoal aumentou ao longo dos três anos em análise. No ano 2013 aumentou conjuntamente com o aumento das vendas e prestações de serviço. Mas já no ano 2014 as vendas e prestações de serviço diminuíram face ao ano 2013. Houve essa diminuição consequentemente o gasto com mercadorias também diminuiu, mas o gasto com o pessoal aumentou mesmo mantendo o número de funcionários, isto devido a introdução do salário mínimo. Pois, como a empresa teve que passar a pagar os seus funcionários o valor do salário mínimo, aumentou então o custo com o pessoal.

Desta forma pode-se observar que a implementação do salário mínimo em Cabo Verde trouxe também consequências negativas para a empresa, uma vez que optou por não despedir pessoal, acabando por afetar o resultado líquido da empresa, visto que em 2014 se registou um resultado negativo. Mesmo se o custo com pessoal se mantivesse igual ao do ano anterior, ou seja, o ano de 2013, o resultado também seria negativo, mas o prejuízo seria menor.

5.2. Análise dos questionários

Para o tratamento dos dados resultantes do questionário foi utilizado o *software Excel* 2010, que é uma ferramenta que permite realizar cálculos e verificar os resultados de imediato. Com a aplicação do questionário às empresas de Cabo Verde torna-se possível obter informações das empresas expressando como o salário mínimo tem influenciado a realidade Cabo-Verdiana (quadro 10).

Quadro 10: Resumo dos resultados obtidos nos questionários

Perguntas	Respostas	Nº de empresas	Percentagem
1	sim	117	100%
	não	0	0%
2	redução no emprego	14	12%
	nenhum efeito	80	68%
	efeito ligeiros nos custos	23	20%
3	sim	7	6%
	não	54	46%
	talvez	56	48%
4	sim	30	26%
	não	41	35%
	talvez	46	39%
5	sim	72	61%
	não	30	26%
	talvez	15	13%
6	sim	22	19%
	não	56	48%
	talvez	39	33%
	aumentou	27	23%

7	diminuiu	0	0%
	mantem-se	90	77%
8	sim	4	3%
	não	98	84%
	talvez	15	13%
9	sim	37	32%
	não	37	32%
	talvez	43	36%
10	sim	11	9%
	não	60	52%
	talvez	46	39%

Fonte: Elaboração própria

Em resposta à pergunta 1, (A empresa tem conhecimento da lei do salário mínimo?) todas responderam que têm conhecimento da legislação em causa. O que significa um passo muito importante mostrando que a IGT tem desempenhado muito bem o papel na divulgação e fiscalização da lei do salário mínimo.

Em resposta à pergunta 2 sobre como a empresa reagiu com a implementação do salário mínimo 12% das empresas inquiridas responderam que tiveram que reduzir os postos de trabalho, 20% refere que teve um efeito reduzido nos custos e os restantes 68% não tiveram nenhum efeito com a introdução do salário mínimo. Os 12% advêm na sua maioria das pequenas empresas, pois são essas as que normalmente sofrem mais com a introdução do salário mínimo. Assim como também há aquelas que não sofreram nenhuma alteração, em Cabo Verde há várias empresas que não foram afetadas pela introdução do salário mínimo, porque existem empresas que possuem o seu Plano de Cargos e Carreiras e Salários (PCCS), como é o caso da empresa de administração de portos de Cabo Verde que devido ao seu PCCS todos os seus colaboradores já recebiam acima do salário mínimo antes da sua introdução no país⁴⁷.

Nas respostas das empresas inquiridas à pergunta 3, «se não existisse salário mínimo empregariam mais trabalhadores?» apenas 6% responderam que sim, 46% responderam que não, e os restantes 48% responderam talvez. Estes resultados mostram que a introdução do salário mínimo no país não afetou muito a decisão de não criar mais postos

⁴⁷ Informação obtida através do Diretor Financeiro

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho de emprego, pois apenas 6% admitiria pessoal. Comparando com os 12% que tiveram que demitir pessoal, pode-se dizer que caso não existisse salário mínimo o país teria os 12% que tiveram de demitir mais os 6% que as empresas poderiam admitir.

Relativamente à pergunta 4, «se não existisse salário mínimo, pagariam mais aos trabalhadores?», é de referir que se não existisse o salário mínimo, o país teria mais desigualdade salarial, visto que 26% das respostas alegam que aumentariam o salário e 35% ou manteria ou diminuía porque responderam que não pagariam mais aos seus colaboradores, e os restantes 39% responderam talvez.

Através das respostas dadas pelas empresas inquiridas relativamente à pergunta 5 («acha que as empresas têm capacidade de pagar o valor mínimo estipulado?»), dos resultados obtidos revelam que 61% das empresas inquiridas acham que sim, 26% acham que não e 13% responderam talvez. Pode-se ver que a maioria acha que as empresas têm capacidade para pagar o valor do salário mínimo. O que faz estar de acordo com o estudo sobre a criação do salário mínimo em Cabo Verde feito pela UNTC-CS (2009) onde alega que a maioria das empresas em Cabo Verde tem capacidade para pagar o valor do salário mínimo.

Da pergunta 6 feita às empresas sobre se «a política do salário mínimo ajuda na criação do emprego» 48% dos inquiridos responderam que não, 19% responderam que sim e 33% responderam talvez. As justificações são praticamente as mesmas, pois as empresas que responderam “não”, justificaram que com a introdução do salário mínimo muitas empresas que pagavam um valor menor correm o risco de despedir pessoal. Por outro lado, as empresas que responderam “sim” alegam que a maioria das empresas conseguem pagar o valor e por isso podem admitir mais pessoas.

A opinião das empresas sobre se a fixação do salário mínimo afetou os preços em Cabo Verde (pergunta 7), 23% responderam que os preços aumentaram e 77% responderam que os preços se mantiveram, o que pode indiciar que a introdução do salário mínimo não teve muito efeito na inflação.

Questionando as empresas na pergunta 8, se o valor do salário mínimo satisfaz as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias, 3% responderam que sim, 84% responderam que não, e os restantes 13% responderam talvez, o que mostra que o salário mínimo pode ajudar a satisfazer as necessidades de uma pessoa, mas não de uma família.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

Com a análise as respostas das empresas inquiridas sobre a pergunta 9 («acha que o salário mínimo contribui para a diminuição da pobreza no país») 32% responderam que sim explicando que como várias pessoas vão para o desemprego estas ficam mais pobres; 32% das empresas inquiridas responderam que não, alegando com se o salário aumenta as famílias têm mais condições de vida; e 36% empresas inquiridas responderam talvez.

No que se refere a questão 10 («acha que o valor do salário mínimo é o ideal para o nível económico do país?») 9% das empresas inquiridas responderam que sim, 52% responderam que não e 39% responderam talvez.

Com efeito, Cabo Verde é um país com muitas desigualdades e tendo em consideração as ilhas com um maior nível de vida como a ilha do Sal e a ilha da Boavista, que vivem essencialmente do turismo, os preços são mais altos em relação às outras ilhas, pelo que o valor mínimo estipulado de 11.000 escudos cabo-verdianos é relativamente escasso para satisfazer as necessidades básicas de uma pessoa ou de uma família.

Dividindo as ilhas em conjuntos homogéneos, tendo em conta a percentagem de empresas por ilhas e a percentagem de contribuição do PIB por ilhas, pode-se obter três grupos apresentados no quadro 10 a seguir, esta divisão consiste em grupos de ilhas com o nível de desenvolvimento homogéneos. Essa divisão de ilhas por grupo é acordo com o grau de desenvolvimento tendo como ponto de referência a contribuição do PIB para o país e de empresas.

Quadro 11: Quadro homogéneo de ilhas

Grupos	Ilhas	% população	% PIB
Grupo I	Santo Antão	8%	6,2%
	São Nicolau	4%	2,1%
	Boavista	6%	5,2%
	Maio	2%	1,2%
	Fogo	6%	5,2%
	Brava	1%	0,8%
Grupo II	Sal	10%	10,8%
	São Vicente	18%	15,5%

Grupo III	Santiago	45%	53%
------------------	----------	-----	-----

Fonte: Elaboração própria

O grupo I é constituído pelas ilhas que tem o número menor de empresas, nomeadamente, Santo Antão, São Nicolau, Boavista, Maio, Fogo e Brava, Pode-se ver a partir do quadro que cada ilha desse grupo tem o número de empresas correspondente a menos de 10% do total das empresas em Cabo Verde onde a menor percentagem de é na ilha da Brava com 1% e a maior do grupo é a ilha de Santo Antão com 8%. O grupo todo representa 27% das empresas de Cabo Verde. Em relação à contribuição do PIB o grupo I representa 20,7% do PIB de Cabo Verde, a ilha com maior contribuição no grupo é a ilha de Santo Antão com 6,2% e a menor contribuição é da ilha da Brava com 0,8% seguido da ilha do Maio com 1,2 % depois São Nicolau com 2,1% de seguida as ilhas do Fogo e da Boavista com 5,2%.

O grupo II é constituída pelas ilhas de São Vicente e Sal com 28% das empresas de Cabo Verde, dividida em 18% para a ilha do São Vicente e 10% para a ilha do Sal. Perante ao PIB este grupo contribui com 26,3% do PIB do país, dividido em 15,5% para a ilha de São Vicente e 10,8 para a ilha do Sal.

E temos o grupo III que corresponde a ilha de Santiago, esta ilha ficou isolada por ser ilha que apresenta características únicas em termos do desenvolvimento. Pois apresenta 45% das empresas de Cabo Verde e contribui com 53% para o PIB de Cabo Verde.

Posto isto, é de observar que existe uma grande diferença a nível de economia nas ilhas de Cabo Verde, o grupo I corresponde a um conjunto de seis ilhas, e essas seis ilhas juntas não são capazes de produzir um PIB maior do que a ilha de Santiago que representa o grupo III, e nem produzem mais do que o grupo II que corresponde a um conjunto de duas ilhas, São Vicente e Sal. Também é de verificar que a ilha de Santiago contribui com mais de metade do PIB cabo-verdiano.

Face às respostas obtidas e a análise feita as ilhas, pode-se admitir que provavelmente a melhor opção seria definir o sistema se salário mínimo por regiões, ou seja por grupos de ilhas, visto que existe uma grande desigualdade entre as ilhas de Cabo Verde, quer em termos económicos, quer em termos sociais.

5.3. Análise das entrevistas

5.3.1. Entrevistas feita as funcionárias de limpeza e cozinheiras

Ao analisar o testemunho de algumas funcionárias de limpeza e cozinheiras de algumas escolas de ensino básico passa-se a saber a partir da resposta à pergunta 1 (Tem conhecimento da lei do salário mínimo?) que essas têm conhecimento do valor mínimo de foi estipulado pelo governo muito embora recebem um valor abaixo do estipulado. Tendo logo respondido à pergunta 2 (Recebe o valor mínimo estipulado por lei?). Sobre a pergunta 3 (Quantas horas de trabalho fazes por dia?). Em relação às horas de trabalho por dia é uma situação um pouco delicada, pois há funcionários que trabalham das 7 horas da manhã às 18 horas, fazendo assim 11 horas de trabalho por dia. Noutros casos têm as funcionárias que trabalham apenas as seis horas, devido ao número de alunos nas escolas ou jardins-de-infância. Normalmente nas escolas que situam nos centros urbanos há cozinheiras que trabalham das 7 horas às 18 horas, tem outras que entram às 7 horas e saem às 12 horas depois voltam das 14 horas até as 18 horas, fazendo assim um total de nove horas de trabalho diário. Em várias outras zonas rurais do país os alunos são em número muito reduzido existindo até turmas-compostas, e desta forma as cozinheiras trabalham apenas um período, ou seja, das 7 horas às 12 horas, por não haver turmas da parte de tarde. A resposta pergunta 4 (Recebem horas extras?) ninguém recebe por horas extras.

Posto isto, é de notar que há funcionárias trabalham mais do que o tempo exigido por lei e que não recebem nem o valor mínimo nem horas extras. Pode-se dizer que é uma situação que deve ser avaliada tendo em conta que existe uma lei para ser cumprida e essas funcionárias por sua vez sente-se injustiçadas.

5.3.2. Entrevista feita ao Inspetor Geral do Trabalho

Com todos esses acontecimentos em torno da lei do salário mínimo definido no país torne-se de relevante importância esclarecer alguns pontos juntamente com o Inspetor Geral do Trabalho a fim de ver o andamento dessa lei no país.

Assim ao questionar o Inspetor Geral do trabalho se as empresas têm capacidade de pagar o valor mínimo aos seus colaboradores? (pergunta 1), respondeu que as empresas têm cumprido com o estipula pela lei, pelo que têm tido essa capacidade. O que acaba por estar de acordo com a UNTC-CS e com a maiorias das empresas inquiridas.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

Em resposta a pergunta 2 (Acha que o valor do salário mínimo satisfaz as necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias?) O Inspetor Geral do Trabalho diz que não satisfaz a totalidade das necessidades básicas dos trabalhadores e das famílias, mas melhora um pouco as condições de vida. Ficando assim de acordo 84% das empresas inquiridas.

Na pergunta 3 (Acha que o valor do salário mínimo é ideal para o nível económico de Cabo Verde?) o Inspetor Geral respondeu que não é o ideal, mas foi o possível tendo em conta que a lei foi estipulada há pouco tempo. Esta resposta é igual a cerca de 52% das empresas inquiridas que também acham que esse valor não é o ideal para o país.

Relativamente a pergunta 4 (Acha que o valor mínimo aplicado é adequado a realidade de Cabo Verde, tendo em conta que o desenvolvimento económico é diferente por ilhas?) o Inspetor responde que dada a realidade de algumas ilhas poderia haver uma diferenciação em relação as ilhas da Boa Vista e Sal e São Vicente.

Questionado na Pergunta 5 se esta sendo possível atingir os objetivos para que o salário mínimo foi proposto, nomeadamente, diminuir os desequilíbrios sociais, proteger os trabalhadores com salários baixos e melhorar a qualidade do emprego. o Inspetor geral do Trabalho respondeu que em certa medida os objetivos têm sido conseguidos aos poucos, que como é uma lei ainda recente está trabalhando nele para que se consiga atingir todos os objetivos traçados.

Em resposta à pergunta 6 (Quais os efeitos que a política do salário mínimo tiveram sobre o mercado de trabalho em Cabo Verde?) o Inspetor Geral do Trabalho disse que ouviu alguns despedimentos, mas no geral as empresas adequaram o salário ao estipulado pela lei. O que se pode confirmar na resposta da pergunta número 2 feito no questionário as empresas onde é de constatar que cerca de 12% das empresas inquiridas tiveram uma redução nos postos de trabalho com a implementação da lei do salário mínimo.

Relativamente a pergunta 7 (Qual o impacto que a introdução do salário mínimo teve a nível da pobreza em Cabo Verde?) o Inspetor Geral do Trabalho respondeu que serviu para reduzir um pouco o nível da pobreza, uma vez que é um dos objetivos traçados na implementação da lei do salário mínimo.

Perante a pergunta 8 (Que medidas estão a ser tomadas para que a lei do salario mínimo seja cumprida?) o Inspetor Geral do Trabalho disse que no âmbito das atividades

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

inspetivas da IGT, fiscalizam o cumprimento da lei do salario minino e ao ser detetada alguma infração para além da respetiva contraordenação notificamos a empresa a adequar o salario.

Na resposta à pergunta 9 (O salário mínimo em Cabo Verde foi definido por um valor único nacional de 11 mil escudos. Porque não foi aplicada as funcionarias de limpeza e as cozinheiras das escolas de ensino básico?) o Inspetor Geral fala que se está a trabalhar para ajustar o salário das cozinheiras ao estabelecido pela lei, uma vez que a lei foi aplicada a todo o país.

Em relação a pergunta 10 (Tendo em conta que na administração pública os funcionários recebem a partir dos 15 mil escudos, como explica que haviam funcionários a receber valor abaixo do salario mínimo nacional?) o Inspetor Geral respondeu que este foi um caso que foi analisado no logo quando a está estava sendo estabelecida mas que se resolveu, e que já pode-se dizer que em Cabo Verde todas as entidades públicas adequaram o salario ao estipulado pela lei, exceto as cozinheiras cujo processo está por concluir.

Por último em resposta a pergunta 11 (Acha que a lei do salario mínimo é importante para o país? Porque?) o Inspetor Geral do Trabalho explica que qualquer medida que tem como objetivo a melhoria das condições de vida dos cidadãos é importante para qualquer país.

Com esta entrevista feita ao Inspetor Geral do Trabalho é de notar que têm trabalhado para melhorar as condições de trabalho no país, mais precisamente na aplicação da lei do salário mínimo. Mas pode-se dizer que ainda a muito por fazer principalmente de modo a resolver a situação das cozinheiras das escolas de ensino básico que conta na entrevista feitas as cozinheiras e que o Inspetor Geral do Trabalho não negou, referindo que estão a trabalhar no sentido de resolver este assunto.

6. A relação entre salário mínimo implementado e a realidade do país

Verificando os factos acima mencionados relativamente a situação de Cabo Verde e com a aplicação do questionário torna-se necessário analisar se o sistema de salário mínimo implementado é conveniente para a realidade do país, ou mesmo se o valor fixado preenche os requisitos exigidos. Desta forma, neste ponto ir-se-á analisar esta situação demonstrando uma posição sobre a relação do salário mínimo implementado e a realidade do país.

Como já foi referido anteriormente, o salário mínimo em Cabo Verde foi estabelecido numa base tripartida no CCS. Torna-se importante salientar que a implementação do salário mínimo em Cabo Verde foi um passo de grande importância, uma vez que era necessário estabelecer uma base salarial para que não existisse mais a exploração de mão-de-obra, como no caso das empregadas domésticas, que por ser uma profissão de mais fácil acesso no mercado em especial por mulheres, uma vez que não se exige escolaridade mínima. Perante esta situação muitas empregadas domésticas como também as funcionárias das lojas vulgarmente denominadas por lojas comerciais chinesas eram praticamente exploradas exercendo muitas horas de trabalho e recebendo um salário muito baixo. Outro facto que também era de levar em consideração e que mostrava a necessidade da implementação do salário mínimo em Cabo Verde tem a ver com os investimentos externos no país, dado que muitas empresas estrangeiras fixam empresas em Cabo Verde e tendo em conta que não existia um mínimo salarial fixado, muitas dessas empresas acabavam por colocar o salário que bem entendessem e muitas pessoas por precisarem muito do trabalho acabavam por aceitar esse salário mesmo sabendo que estavam a ser exploradas.

Em relação ao sistema de taxa aplicado que é o de taxa única nacional, será que este sistema aplicado é a melhor opção para a realidade de Cabo Verde? De acordo com o levantamento bibliográfico é de concluir que o sistema de taxa única nacional é mais adequado e conveniente para países onde o nível de desenvolvimento económico e social é equivalente em todas as regiões do país. Como Castel-Branco *et al.* (2004) referiram (e está explanado no ponto 2.5.1.) o sistema de taxa única é um sistema difícil de implementar, porque exige muitas pesquisas relativamente ao mercado de trabalho e de produção a nível nacional. Mas também é mais fácil de ser controlado por ser uma taxa única aplicado em todo país e em todos os setores de economia. Posto isto, podemos comparar com a realidade do país e de acordo com os dados apresentados anteriormente

constata-se que Cabo Verde é um país onde o nível de desenvolvimento é muito disperso, existindo uma assimetria muito grande. A ilha de Santiago é a ilha com mais nível de desenvolvimento, seguindo-se a de São Vicente e Sal e as ilhas com menor nível de desenvolvimento são as ilhas de Maio, Brava e São Nicolau. Esta variação mostra que Cabo Verde não tem um nível de desenvolvimento idêntico para todas as ilhas, que é o mais recomendável para os países estabelecerem um sistema de taxa única. Desta forma, pode-se dizer que a realidade económica do país é caracterizada por assimetrias no desenvolvimento e crescimento económico entre as ilhas, patentes no facto de cerca de 53% do PIB do país ser gerado na ilha de Santiago, 15% na ilha de São Vicente, enquanto que, a ilha da Brava contribui só com 1% do PIB⁴⁸. Independentemente da vantagem de ser uma taxa mais fácil de ser controlada, Castel- Branco *et al.* (2004) explicam que a implementação do sistema de taxa única em mercados caracterizados pela heterogeneidade regional na oferta de trabalho e assimetrias regionais de desenvolvimento e crescimento económico, como é o caso de Cabo Verde, tende a gerar efeitos negativos na economia, como, por exemplo, levar trabalhadores ao desemprego nas regiões e setores menos produtivos ou mesmo levar a falência de algumas empresas menos produtivas. É de salientar que houve empresas no país que tiveram que despedir pessoal para não entrarem em falência, porque a produtividade não era suficiente para aumentar os salários dos colaboradores. Outro efeito que os autores acima mencionados referem é que este sistema pode penalizar os trabalhadores das regiões mais produtivas ao fixar um salário que não tem em conta o desempenho real dos trabalhadores e desta forma estes acabam por ficar desencorajados no trabalho..

Assim é de concluir que o país ainda não reúne as condições necessárias para que o sistema de taxa única fosse implementado, devido a disparidade de desenvolvimento entre as ilhas. Com efeito, as ilhas como o caso de Santiago mais precisamente na cidade da Praia os empregadores conseguem pagar o salário mínimo exigido, mas já na ilha da Brava é complicado conseguir pagar o salário mínimo aos funcionários sem haver despedimentos.

Com esta situação exposta acaba-se então por rejeitar a hipótese 1, hipótese essa que referia que o sistema de taxa única é adequado à realidade de Cabo Verde. De igual modo,

⁴⁸ Mais informações sobre a contribuição do PIB por ilhas apresentado no quadro 11 sobre grupos homogêneos de ilhas.

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

pelo exposto anteriormente pode-se responder à questão de investigação referindo que o sistema de taxa única não é adequado a realidade de Cabo Verde.

A hipótese 2 não é rejeitada, uma vez que a política de salário mínimo teve um impacto negativo no emprego. Em Cabo Verde o desemprego diminuiu, mas o emprego também diminuiu. Como já foi referido mais acima no ponto 3.8.1., a taxa de desemprego diminuiu porque algumas das pessoas que estavam na lista de desemprego passaram para a população não ativa fazendo com que o número de desempregados diminuísse. Mas também foi visto que o número de pessoas empregadas em Cabo Verde diminuiu.

Devido a isto é de concluir que seria melhor para o país ter implementado o sistema regional, pois poderia ser implementado o salário mínimo por ilhas, agrupando os que têm um nível de desenvolvimento mais simétricos como está apresentado no quadro 11. Muito embora esta política poderia trazer o problema com a migração tendo em conta que as pessoas poderiam sair das ilhas com um salário mínimo menor para se residir em outra ilha com um salário mínimo maior. Mas também, o país tem a vantagem de estabelecer um salário que tem em conta o estágio de desenvolvimento de uma região quer em termos económicos quer sociais (Castel-Branco, *et al.* 2004). Assim consegue-se captar com mais credibilidade as preocupações dos trabalhadores em termos de suas necessidades específicas. Também de acordo com a capacidade de pagamento das empresas este varia de região para região. Contudo, tendo em conta a situação de assimetria no país seria mais aconselhável começar pelo regional até porque o nível de vida é diferente e depois de algum tempo, e em função dos resultados aplicar o sistema de taxa única.

Relativamente ao valor fixado no país, ou seja, 11 mil escudos cabo-verdianos é de observar que o valor foi fixado em discordância com o sistema de providência social que determina como valor mínimo para incidência contributiva é de 12 mil escudos ⁴⁹. Esta base de incidência foi estabelecida em Cabo Verde quando o PCCS da Administração Pública passou para os 15 mil escudos, mas a Presidente o INPS mostrou-se preocupada com esta situação e explica que o assunto está a ser discutido, de modo que se possa alterar essa base para estar de acordo com o valor do salário mínimo ⁵⁰.

O valor exigido por lei pode-se dizer que ajuda em muitos casos, visto que antes uma empregada doméstica que recebia seis mil escudos passou a receber quase o dobro. É

⁴⁹ Decreto-lei nº5/2004 de 16 de fevereiro alterado pelo decreto-lei nº 50/2009, de 30 de novembro

⁵⁰ Consultar: <http://www.portaldeangola.com/> do dia 07/02/2014

claro que isto ajuda no orçamento da família porque a remuneração aumentou; o mesmo que se diga para as zonas rurais. Contudo, se analisarmos as zonas urbanas a política de salário mínimo não foi particularmente relevante, em especial as ilhas do Sal e Boavista que são ilhas onde a atividade económica dominante é o turismo, pelo que o nível de vida destas ilhas é mais elevado.

Também relativamente à capacidade de pagamento das empresas a situação é similar: nas ilhas mais desenvolvidas, é possível pagar aos funcionários o valor estipulado, mas já nas ilhas com menor produtividade é mais complicado pagar esse valor.

Posto isto, pode-se dizer que de uma forma geral a implementação do salário mínimo em Cabo Verde foi um passo muito importante. O valor estipulado é considerado razoável uma vez que a maioria das empresas são capazes de pagar ⁵¹, muito embora seria mais adequado um valor mínimo por região devido a discrepância do nível de desenvolvimento entre as ilhas. Também entende-se ser de grande importância analisar a base de incidência de Segurança Social para que todos os colaboradores possam usufruir da mesma.

Por fim é de salientar que os resultados do estudo mostram que com a política do salário mínimo a taxa de desemprego em Cabo Verde diminuiu, contrariando a opinião de muitos autores que entendem que a fixação do salário mínimo nos países em vias de desenvolvimento faz com que o desemprego aumente. Assim de uma forma geral pode-se dizer que os objetivos da implementação da lei do salário mínimo no país estão sendo atingidos, na medida em que está protegendo os trabalhadores com salários baixos e está a melhorar a qualidade do emprego no país.

⁵¹ Informação da IGT, da UNTC-CS e dos questionários aplicados.

7. Conclusões

7.1. Conclusão final

A realização deste trabalho permitiu a formulação de conclusões a respeito do salário mínimo em Cabo Verde. O primeiro país a adotar esta política foi a Nova Zelândia e foi alastrando cada vez mais pelos países tendo chegado a Cabo Verde em 2014, muito embora a constituição já mencionava o assunto do salário mínimo.

A OIT criou convenções para que esta matéria fosse aplicada da melhor forma sem muitos constrangimentos para ambas as partes, principalmente para os trabalhadores que normalmente são os mais explorados. A política do salário mínimo quando implementada mesmo nos países em vias de desenvolvimento se for bem estudado e bem implementada é um instrumento de grande importância para o país, pois ajuda no seu desenvolvimento e principalmente nas famílias dos trabalhadores que passam um receber um salário melhor, ajudando assim a satisfazer cada vez mais as suas necessidades. A fixação do salário mínimo ajuda a combater a pobreza e a reduzir a desigualdade salarial, mas para fazer essa fixação é necessário ter também em consideração a capacidade de pagamento das empresas. Analisando o caso de Cabo Verde existem várias empresas que conseguem pagar este mínimo, como o caso das empresas que se situam nas ilhas mais desenvolvidas, mas existem várias outras pequenas empresas que residem nas ilhas menos desenvolvidas que acabam por ter problemas com o pagamento desse salário aos seus colaboradores.

Sobre os métodos de fixação do salário mínimo a OIT fixou métodos de acordo com o grau de participação de parceiros sociais que normalmente são o governo, os empregadores e os sindicatos (representantes dos trabalhadores) e de todos os métodos possíveis foi entendido que é melhor método para todos os envolvidos é a negociação coletiva que no caso é o utilizado maioritariamente pelos países-membros da OIT.

Realizar um estudo em Cabo Verde, a terra de morabeza, esta longe de ser uma tarefa fácil, por causa da situação geográfica e devido à escassez de informações, mas mesmo com estes obstáculos foi possível responder à pergunta de partida e atingir os objetivos delineados, tendo sido apontado os impactos com a implementação do salário mínimo, designadamente uma diminuição do desemprego, fazendo com que o nível de vida do país se vá melhorando cada vez mais. Muito embora não esquecendo que a lei foi recentemente estabelecida no país e que ainda há muito caminho a percorrer, mas normalmente sente-se mais impacto nos primeiros anos e que são os anos analisados na

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

presente investigação. Neste contexto a IGT tem desempenhado um papel muito importante na fiscalização da lei do salário mínimo em todo o país, mas também é certo referir que ainda há muito a fazer para que essa lei seja cumprida em todos os sentidos.

A política de salário mínimo tem alguma importância para o país, principalmente devido à fragilidade do mercado de trabalho, pois esta lei permite proteger os trabalhadores em termos de salário mínimo aceitável. É certo que esta política trás efeitos socioeconómicos para o país a nível de, por exemplo, emprego, pobreza, inflação, pelo que tem de ser bem aplicada para que os efeitos sejam positivos.

O salário mínimo no país é fixado com base no sistema de taxa única e normalmente este sistema é mais indicado para países que têm um nível económico homogéneo e em Cabo Verde é de notar que existe uma grande diferença a nível económico entre as diversas ilhas. Tal facto mostra que é necessário reavaliar este sistema, dado que pode trazer consequências negativas para a economia do país. Como tal, é importante analisar qual a melhor solução para o país apresentando como sugestão o sistema de salário mínimo regional.

7.2. Limitações do estudo

O estudo realizado apresentou limitações importantes quanto a amostra das cozinheiras das escolas de ensino básico, o objetivo inicial era de calcular a amostra tendo em conta o número de cozinheiras das escolas em Cabo Verde e depois fazer as entrevistas. Mas apresentou uma limitação no sentido em que a maioria das cozinheiras preferem não falar do assunto, pode-se dizer que se sentem intimidadas. Daí optou por entrevistar apenas as que encontramos com disponibilidade e vontade para responder.

Outra limitação que foi encontrada é em relação a livros ou artigos relatando o caso da implementação do salário mínimo em Cabo Verde. Ainda não há muita publicação sobre este assunto o que limitou o estudo no sentido de não ter muita base de análise de ideias.

Também o estudo apresenta uma limitação em termos do impacto do salário mínimo em Cabo Verde em relação a pobreza, tem em conta que a diminuição da pobreza é um dos objetivos para que foi implementado o salário mínimo, mas ainda não há dados oficiais sobre a pobreza em Cabo Verde.

7.3. Recomendações

Com o desenvolvimento do trabalho foi possível notar alguns aspetos que se acha pertinente deixar como recomendação. Como, reavaliar o sistema de fixação de salário mínimo em Cabo Verde uma vez que está fixado o sistema de taxa única, mas pode-se ver que este sistema não se adequa à realidade do país recomendando-se assim o sistema de taxa regional. É necessário reavaliar a taxa de incidência de segurança social, sendo que o valor mínimo exigido para uma pessoa declarar, para efeitos de contribuições é de 12.000\$ e o valor de salário mínimo no país é de 11.000\$. A situação que se acha que relevante resolver é o caso das cozinheiras, uma vez que a lei do salário mínimo foi implementada em 2014 torna-se um problema urgente a resolver. Também seria de grande utilidade realizar outros estudos sobre a fixação do salário mínimo em Cabo Verde, de modo a analisar o impacto na pobreza, visto que ainda não se dispõem de dados que permitam realizar esse estudo. Também é importante avaliar regularmente os impactos sobre os grupos mais vulneráveis, como os trabalhadores domésticos e o setor agrícola.

Por ultimo recomenda-se como pista para investigação futura, ver o impacto do salário mínimo em Cabo Verde aplicando o sistema de taxa regional, ou seja, agrupando as ilhas com níveis de desenvolvimento homogéneos a aplicar uma taxa para cada grupo e ver o impacto que causa no país.

Referências Bibliográficas

- Araújo, F. (2004). *Introdução a Economia*. 2ª ed. Coimbra: Almedina
- Banco de Cabo Verde (2011). *Economia de Cabo Verde: Evolução recente e perspectivas*. Praia
- Banco de Cabo Verde (2016). *Relatório de política monetária*. Praia.
- Banco Mundial (2010). *Cabo Verde: Avaliação inicial do mercado formal. Região de África*. Relatório nº 58551-CV
- Banco Mundial (2015). *Cabo Verde, aspetos gerais*. Praia.
- Baumol, W. & Blinder, A (2004 update) *Economics Principles and Polity*. Ninth edition. USA: Thomson Learning. ISBN: 0-324-282 30-3
- BIT - *Bureau International du Travail* (2010). Relatório global sobre os salários 2010/2011: políticas salariais em tempos de crise. Genebra
- BIT - *Bureau International du Travail* (2012). *A crise do emprego jovem: um apelo à ação – Resolução e conclusões da 101ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho*. Genebra.
- BIT- *Bureau International du Travail* (2014). *Systèmes de salaires mínima. Conference Internationale du Travail. Geneve*. ISBN: 978-92-2-227745-2 Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235285.pdf consultado no dia 17/03/2016
- Boletim Oficial (2009). Decreto-lei nº 50/2009 de 30 de novembro. Praia
- Boletim Oficial (2010). *Constituição da República de Cabo Verde*. Lei Constitucional nº 1/VII/2010: serie I nº 17. Praia.
- Boletim Oficial (2012) *Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho*. I serie nº 26 de 4 de maio de 2012. Praia
- Boletim oficial (2013) *decreto-lei nº9/2013 de 26 de fevereiro*. Praia
- Boletim Oficial (2014) *decreto-lei nº6/2014 de 29 de janeiro*. Praia.
- Câmara do Comércio, Indústria e Turismo de Portugal e Cabo Verde. Disponível em <http://www.portugalcaboverde.com> , Cabo Verde em Ficha. Lisboa 2016
- Castel-Branco, C., Vicente, C & Guilaze, N. (2004). *Estudo sobre os critérios de fixação do salário mínimo em Moçambique*. Comissão Consultiva de Trabalho. Disponível em:

<http://www.iese.ac.mz/lib/cncb/Estudo%20sobre%20os%20Critérios%20de%20Fixação%20do%20Salário%20Mínimo%20em%20Mocambique.pdf> consultado no dia 01/02/2016

Centeno, M., Duarte, C. & Novo, A. (2011) *O impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com salários mais baixos*. Boletim Económico Banco de Portugal Vol. II pp. 113-129. Disponível em: https://www.bportugal.pt/pt-PT/BdP%20Publicaes%20de%20Investigao/AB201110_p.pdf Consultado no dia 11/05/2016

Delgado, S. (2015). *A implementação do salário em Cabo Verde: Adequação do modelo à realidade do país*. Dissertação de Mestrado em Direito das empresas no ISCTE-IUL. Instituto Universitário de Lisboa.

Frank, R. & Bernanke, B. (2003). *Princípios de Economia*. Lisboa: McGraw-Hill de Portugal. ISBN: 972-773-146-5

Furtado, O (2008). *Dinâmica Empresarial e o Desemprego em Cabo Verde*. Universidade Jean Piaget de Cabo Verde. Cabo Verde

Hall, R. & Lieberman M. (2003) *Economics: principles and applications*. 2ªed. USA: Thomson Learning. ISBN: 0-324-15181-0

IGT (2015). *Dois anos de salário mínimo em Cabo Verde: primeiros resultados e perspetivas futuras*. Praia.

INE (2007) *Cabo Verde - Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-Estar*. Praia

INE PT (2003). *Índice de Preços no Consumidor*. Lisboa

INE (2014). *Estatísticas de empresas: Inquérito anual às empresas no ano 2013*. Praia

INE (2015). *Anuário Estatístico do ano 2015*. Praia

INE (2016). *Inquérito Multi-Objetivo Contínuo: estatísticas do emprego e mercado de trabalho em Cabo Verde referente ao ano 2016*. Praia.

Kauark, F. Manhaes, C. & Medeiros, C. (2010) *Metodologia da pesquisa: um guia prático*. Bahia: Via Literarum editora.

Lopes, D (2011). *A discursão sobre a criação do salário mínimo em Cabo Verde*. São Paulo. Tese de Mestrado Instituto de Economia de São Paulo. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000814752> consultado no dia 24/09/2015

Martins, A. (2009) *Relações entre Portugal e Cabo Verde antes e depois da independência*. Lisboa. Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre em espaço Lusófono: Lusofonia e Relações Internacionais conferido pela Universidade de Humanidades e tecnologia.

Medeiros, C. (2005) *Salário Mínimo e Desenvolvimento Económico*. Instituto de Economia Unicamp. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/medeiros_smedesenvolvimento.pdf Consultado no dia 10/02/2016

Ministério das Finanças e do Planeamento (2004). *Documento de estratégia de crescimento e de redução da pobreza*. Praia

OIT (1928a). *Convention 26, concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires mínima*. Genebra

OIT (1928b) *Recommandation 30, concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires mínima*. Genebra

OIT (1949) *Convenção 95, concernente à proteção do salário*. Genebra.

OIT (1951a). *Convention 99, Minimum wage fixing agriculture*. Genebra.

OIT (1951b) *Recommandation 89, Minimum wage fixing agriculture*. Genebra

OIT (1970a). *Convention 131, concernant la fixation des salaires mínima, notamment en ce qui concerne les pays em voie de developpement*. Genebra

OIT (1970b). *Recommandation 135 concernant la fixation des salaires mínima, notamment en ce qui concerne les pays em voie de developpement*. Genebra.

OIT (1983) *Convenção nº 159 Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes*. Genebra

ONU (1990). *Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias*.

ONU (2004). *Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais*. Ficha Informativa nº 16.

ONU (2006). *Os direitos das pessoas com deficiências*. Nova Iorque.

Paes, E. (2002). *Salário mínimo: combatendo desigualdades*, Rio de Janeiro: Editora Ltda. ISBN: 85-74 78-067-7

Prodonov, C., Freitas, E. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2ª ed. Rio Grande do Sul, Feevale Editora. ISBN: 978-85-7717-158-3

Rani, U., Belser, P., Oelz, M. & Ranjbar, S. (2013). *Cumplimento y cobertura del salario mínimo em países em desarrollo*. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 132(3-4) pp. 425-450. Disponível em: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=2e09dc5f-702f-4c5a-a513-f90e56e659f%40sessionmgr104&vid=11&hid=119> consultado em 11/01/2016

Reis, E. (2009). *Estatística descritiva*. Lisboa, 7ª Edição.

Saget, C. (2008) *Fijacion del salario mínimo em los países en desarrollo. Deficiencias y soluciones*. *Revista Internacional do Trabalho*. Vol. 127 (1)

Sousa, M. e Baptista, C. (2011). *Como fazer investigação, dissertação, teses e relatórios: segundo Bolonha*. Lisboa: Pactor.

Toledo, S. Salários mínimos – *desigualdade y desarrollo*. *Journal economiunom* Vol. 11(33) pp.94-109 Disponível em: [http://resolver.ebscohost.com/openurl?sid=EBSCO%3aedself&genre=article&issn=1665952X&ISBN=&volume=11&issue=33&date=20140901&spage=94&pages=9109&title=Econom%3%ADa+UNAM&atitle=Salarios+m%3%ADnimos%3a+desigualdad+y+desarrollo&aulast=Escobar+Toledo%2c+Sa%3%BA1&id=DOI%3a10.1016%2fS1665-952X\(14\)72183-8&site=ftf-live](http://resolver.ebscohost.com/openurl?sid=EBSCO%3aedself&genre=article&issn=1665952X&ISBN=&volume=11&issue=33&date=20140901&spage=94&pages=9109&title=Econom%3%ADa+UNAM&atitle=Salarios+m%3%ADnimos%3a+desigualdad+y+desarrollo&aulast=Escobar+Toledo%2c+Sa%3%BA1&id=DOI%3a10.1016%2fS1665-952X(14)72183-8&site=ftf-live) consultado no dia 11/01/2016

UNTC-CS (2009). *Estudo sobre a criação do salário mínimo em Cabo Verde*. Convénio de cooperação entre a UNTC-CS e a Fundação Paz e Solidariedade Serafim Aliaga. Praia.

Sítios consultados na internet:

<http://www.portugalcaboverde.com> consultado no dia 3/ 03/ 2016

<https://www.portondinosilhas.gov.cv> consultado no dia 09/05/2016

<http://www.ilo.org/publns> consultado no dia 01/09/2015

<http://www.ine.cv/> consultado no dia 3/03/2016

<http://www.inps.cv/> consultado no dia 3/03/2016

<http://www.untc-cs.cv> consultado no dia 3/03/2016

<http://www.gddc.pt/siii/docs/dl42521.pdf> consultado no dia 7/04/2016

<http://www.portaldeangola.com/> consultado no dia 07/03/2016

<https://www.oas.org/> consultado no dia 6/03/2016

https://www.pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2010/10/conv_159-reabilitacao-e-deficiencia1.pdf consultado no dia 06/04/2016

- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/> consultado no dia 06/04/2016
- <http://www.cplp.org/id-2715.aspx> consultado no dia 09/05/2016
- <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/> consultado no dia 01/09/2015
- <http://www.bcv.cv/SiteCollectionDocuments> consultado em 3/03/2016
- <http://www.governo.cv/> consultado no dia 4/03/2016
- <http://www.mj.gov.cv/> consultado no dia 4/03/2016
- <http://www.voaportugues.com> consultado no dia 28/04/ 2016
- <http://www.worldbank.org/pt/country/caboverde> consultado no dia 2/04/2016
- <http://www.iefp.cv/> consultado no dia 3/03/2016
- <https://www.bportugal.pt/> consultado no dia 11/05/2016
- <http://www.panapress.com/Cabo-Verde-debate-implementacao-de-salario-minimo>
consultado no dia 07/03/2016
- <http://www.expressodasilhas.sapo.cv/politica/> consultado no dia 07/03/2016
- <http://noticiasdonorte.publ.cv/22857/> consultado no dia 07/03/2016
- <https://www.youtube.com/watch?v=mdk22xqR4oc> consultado no dia 07/03/2016
- http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_a_crise_emprego_jovem.pdf
- <http://www.bcv.cv/SiteCollectionDocuments/Sala%20de%20Imprensa/Economia%20de%20Cabo%20Verde.pdf> consultado no dia 17/5/2016

Anexos

Anexo I – Convenção nº 26 da OIT

Anexo II – Convenção nº 99 da OIT

Anexo III – Convenção nº 131 da OIT

Anexo IV – Decreto-Lei nº6/2014 de 29 de janeiro

Anexo V – Questionário as empresas

Anexo VI – Guião da entrevista feita as empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico

Anexo VII – Guião da entrevista feita ao Inspetor Geral do Trabalho

Anexo - I: Convenção nº 26, sobre os métodos de fixação de salários mínimos

CONVENÇÃO N.º 26, SOBRE OS MÉTODOS DE FIXAÇÃO DE SALÁRIOS MÍNIMOS

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 30 de Maio de 1928, na sua décima primeira reunião,
Depois de ter decidido adoptar diversas disposições relativas aos métodos de fixação de salários mínimos, assunto que constituía o primeiro ponto da ordem do dia da sessão, e
Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adopta, em 16 de Junho de 1928, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre os métodos de fixação de salários mínimos, 1928, para ser ratificada pelos membros da Organização Internacional do Trabalho, de harmonia com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

ARTIGO 1.º

- (1) Todo o Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente convenção compromete-se a instituir ou conservar os métodos que permitam fixar as tabelas de salários mínimos para os trabalhadores empregados em indústrias ou parte de indústrias (e em particular indústrias domiciliárias) onde não exista um regime eficaz para a fixação de salários através de contratos colectivos, ou por qualquer outro modo, e onde os salários sejam excepcionalmente baixos.
- (2) O termo "indústrias", para os fins da presente convenção, compreende as indústrias de transformação e o comércio.

ARTIGO 2.º

Todo o Estado Membro que ratificar a presente convenção tem a liberdade de decidir, depois de consultadas as organizações patronais e dos trabalhadores, quando existam para a indústria ou parte da indústria em questão, a quais indústrias ou partes de indústrias, e em particular a quais indústrias domiciliárias ou partes destas indústrias, serão aplicados os métodos de fixação de salários mínimos previstos no artigo 1.º

ARTIGO 3.º

- (1) Todo o Estado Membro que ratificar a presente convenção tem a liberdade de determinar os métodos de fixação de salários mínimos, assim como as modalidades da sua aplicação.
- (2) Todavia:
- 1) Antes de aplicar os métodos a uma indústria ou a parte de uma indústria deverão ser ouvidos os representantes dos patrões e dos trabalhadores interessados, incluindo os representantes das respectivas organizações, quando estas existam, assim como todas as outras pessoas, especialmente qualificadas para o assunto em virtude da sua profissão ou suas funções, que a autoridade competente julgue oportuno consultar;
 - 2) Os patrões e trabalhadores interessados deverão participar na aplicação dos métodos, na forma e na medida que poderão ser determinadas pela legislação nacional, mas sempre em número e pé de igualdade;
 - 3) As tabelas de salários mínimos que forem fixadas serão obrigatórias para os patrões e trabalhadores interessados, que as não poderão baixar, quer por acordo individual, quer, salvo autorizações geral ou particular da autoridade competente, por contrato colectivo.

ARTIGO 4.º

(1) Todo o Estado Membro que ratificar a presente convenção deverá tomar as medidas necessárias, através de um sistema de fiscalização e de sanções, para que, por um lado, os patrões e trabalhadores interessados tenham conhecimento das tabelas de salários mínimos em vigor e, por outro, que os salários efectivamente pagos não sejam inferiores às tabelas mínimas aplicáveis.

(2) Todo o trabalhador ao qual são aplicáveis as tabelas mínimas e que tenha recebido salários inferiores àquelas tabelas deverá ter o direito a, por via judicial ou qualquer outra via legal, recuperar o montante da importância que lhe for devida, num prazo que poderá ser determinado pela legislação nacional.

ARTIGO 5.º

Todo o Estado Membro que ratificar a presente convenção deverá enviar, anualmente, à Repartição Internacional do Trabalho, uma exposição geral com a lista das indústrias ou partes das indústrias às quais tenham sido aplicados os métodos de fixação de salários mínimos, indicando a modalidade de aplicação de tais métodos e quais os seus resultados. Essa exposição compreenderá informações sumárias sobre o número aproximado de trabalhadores submetidos a essa regulamentação, as tabelas mínimas de salários fixadas e, quando existam, as outras medidas mais importantes relativas aos salários mínimos.

ARTIGO 6.º

As ratificações formais da presente convenção, segundo as condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

ARTIGO 7.º

(1) A presente convenção somente obrigará os Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada na Repartição Internacional do Trabalho.

(2) A convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registadas pelo director-geral as ratificações de dois Estados Membros.

(3) Por conseguinte, esta convenção entrará em vigor, para cada um dos Estados Membros, doze meses após a data do registo da respectiva ratificação.

ARTIGO 8.º

Logo que tenham sido registadas na Repartição Internacional do Trabalho as ratificações de dois Estados Membros, o director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará esse facto a todos os Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho. Ele notificar-lhes-á igualmente o registo das ratificações que lhe sejam ulteriormente comunicadas por todos os outros Estados Membros da Organização.

ARTIGO 9.º

(1) Todo o Estado Membro que tenha ratificado a presente convenção pode denunciá-la decorridos dez anos sobre a data inicial da entrada em vigor da convenção, por meio de comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registará. A denúncia somente produzirá efeitos passado um ano sobre a data do registo.

(2) Todo o Estado Membro que tenha ratificado a presente convenção e que no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará obrigado por novo período de dez anos, e, por consequência, poderá denunciar a convenção no termo de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas neste artigo.

ARTIGO 10.º

O conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência, pelo menos uma vez em cada período de dez anos, um relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidir da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 11.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção são igualmente autênticas.

Anexo II- Convenção n° 99 sobre os métodos de fixação de salário mínimo na agricultura

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo -se reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão,

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas aos métodos de fixação dos salários mínimos na agricultura, questão que constituí o oitavo ponto na ordem do dia da sessão.

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional.

Adota, neste vigésimo oitavo dia de junho de mil novecentos e cinquenta e um, a presente convenção, que será denominada Convenção sobre os métodos de fixação dos salários mínimos (agricultura), 1951:

ARTIGO 1°

1. Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção obriga-se a instituir ou a conservar os métodos apropriados que permitam fixar os totais mínimos de salários para os trabalhadores empregados nas empresas de agricultura e assim também as ocupações conexas.

2. Cada Membro que ratifica a presente convenção tem a liberdade, depois de consultar as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores interessadas, se houver de determinar as empresas, as ocupações e as categorias de pessoas às quais serão aplicados os métodos de fixação dos salários mínimos previstos no parágrafo precedente.

3. A autoridade competente poderá excluir da aplicação do todo ou de certas das disposições da presente convenção as categorias de pessoas às quais essas disposições são inaplicáveis, em virtude de suas condições de emprego, tais como os membros da família do empregador por ele empregados.

ARTIGO 2°

A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho

1. A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais poderão permitir o pagamento parcial do salário mínimo " in natura " nos casos em que este modo de pagamento é desejável ou de prática corrente.

2. Nos casos em que o pagamento parcial do salário mínimo " in natura " é autorizado, devem ser tomadas medidas apropriadas a fim de que:

a) as prestações " in natura " sirvam ao uso pessoal do trabalhador e de sua família e lhes tragam benefício;

b) o valor dessas prestações justo e razoável.

ARTIGO 3º

1. Cada Membro que ratifica a presente convenção terá a liberdade de determinar, sob reserva das condições previstas nos parágrafos seguintes, os métodos de fixação dos salários mínimos, assim como as modalidades de sua aplicação.

2. Antes que uma decisão seja tomada, deverá ser realizada ampla consulta preliminar às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores interessados, se as houver, e a todas as pessoas especialmente qualificadas a esse respeito por sua profissão ou suas funções, às quais a autoridade competente julgar útil dirigir-se.

3. Os empregadores e trabalhadores interessados deverão participar da aplicação dos métodos ou ser consultados ou ter o direito de serem ouvidos, sob a forma e na medida que poderão ser determinadas pela legislação nacional, porém, em qualquer caso, sobre a base da igualdade absoluta.

4. As taxas mínimas de salário que forem fixadas, serão obrigatórias para os empregadores e trabalhadores interessados, e não poderão ser diminuídas.

8. A autoridade competente poderá, onde isso for necessário, admitir derrogações individuais das taxas mínimas de salários, a fim de evitar a diminuição das possibilidades de emprego dos trabalhadores de capacidade física ou mental reduzida.

ARTIGO 4º

1. Todo Membro que ratifica a presente convenção deverá tomar as medidas que se impõem para que, de uma parte, os empregadores e trabalhadores interessados tenham conhecimento das taxas mínimas dos salários em vigor e que os salários não sejam inferiores às taxas mínimas aplicáveis; essas disposições devem compreender todas as medidas de controle, de inspeção e de sanções necessárias e as mais adaptáveis as condições da agricultura do país interessado.

2. Todo trabalhador ao qual as taxas mínimas são aplicáveis e que recebeu salários inferiores a essas taxas, deverão ter o direito, por via judiciária ou outra apropriada, de recuperar o montante da soma que lhe é devida, no prazo que poderá ser fixado pela legislação nacional.

ARTIGO 5º

Todo Membro que ratifica a presente convenção deverá encaminhar cada ano à Repartição Internacional do Trabalho uma exposição geral indicando as modalidades de aplicação desses métodos, assim como os seus resultados. Esta exposição compreenderá as indicações sumárias sobre as ocupações e os números aproximados de trabalhadores submetidos a esta regulamentação, as taxas do salário mínimo fixadas, e, em sendo o caso, as outras medidas mais importantes relativas ao salário-mínimo.

ARTIGO 6º

As ratificações da presente convenção serão comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 7º

1. A presente convenção não obrigará senão os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Distrito Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. Depois disso, esta convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que sua ratificação tiver sido registrada.

ARTIGO 8º

1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho de conformidade com o parágrafo 2º do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão esclarecer:

a) os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificações, as disposições da convenção;

b) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção, com as modificações e em que consistem essas modificações;

c) os territórios para os quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;

d) os territórios para os quais ele reserva sua decisão esperando um exame mais profundo da respetiva situação.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo do presente artigo, serão reputadas partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, a qualquer reserva contida em sua declaração anterior, em virtude das alíneas b) e c) do primeiro parágrafo do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 10, comunicar ao Diretor Geral uma nova declaração modificando em qualquer ponto os termos de toda declaração anterior e dando a conhecer a situação nos territórios que especificar.

ARTIGO 9º

1. As declarações comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho de conformidade com os parágrafos 4º e 5º do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas

nos territórios com ou sem modificações; quando a declaração indica que as disposições da convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem essas modificações.

2. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessada poderão renunciar inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro ou os Membros ou autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 10, comunicar ao Diretor geral uma nova declaração modificando, em qualquer outro ponto, os termos de uma declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção.

ARTIGO 10

1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la à expiração de um período de dez anos depois da data em que entrou em vigor pela primeira vez, por ato comunicado ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só terá efeito um ano depois de registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro de um prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará comprometido por um novo período de dez anos, e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção à expiração de cada período de dez anos nas condições previstas no presente artigo.

ARTIGO 11

1. O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificação aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrar em vigor.

ARTIGO 12

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, às informações completas a respeito de todas as ratificações e de todos os atos de denúncia que tiver registrado de conformidade com os artigos procedentes.

ARTIGO 13

Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 14

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção e a menos que a convenção disponha o contrário:

a) a ratificação por um Membro da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o artigo 10 acima, denúncia imediata da presente convenção, quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta a ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e não tiverem ratificado a convenção de revisão.

ARTIGO 15

As versões em francês e inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

Anexo III - Convenção 131 sobre a fixação do salário mínimo, relativamente aos países em vias de desenvolvimento

Convention n^o 131

Convention concernant la fixation des salaires minima,
notamment en ce qui concerne les pays en voie
de développement

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y
étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de
la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que
la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;

Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de
groupes de salariés défavorisés;

Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces
conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et
qui, tout en étant d'une application générale, tienne compte notamment des besoins des
pays en voie de développement;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du
salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de
développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente
convention s'engage à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de
salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.

2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations
représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir
pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra faire connaître, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu du présent article, en indiquant les motifs, et devra indiquer dans ses rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique en ce qui concerne les groupes non

protégés, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes.

Article 2

1. Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés; leur non application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.

Article 3

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.

2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.

3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application:

- a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;
- b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

Article 5

Des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima.

Article 6

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Anexo IV - Decreto-lei nº 6/2014 de 29 de janeiro

Quarta-feira, 29 de Janeiro de 2014

I Série
Número 6



BOLETIM OFICIAL



INDICE

ASSEMBLEIA NACIONAL:

Documentos não publicados em 2013:

Resolução nº 50/VIII/2013:

Deferir o pedido de suspensão temporária de mandato do Deputado, Estevão Barros Rodrigues. 218

Resolução nº 54/VIII/2013:

Deferindo o pedido de suspensão temporária de mandato do Deputado, Estevão Barros Rodrigues. 218

Resolução nº 69/VIII/2013:

Deferindo o pedido de suspensão temporária de mandato da Deputada, Nilda Maria Gonçalves de Pina Fernandes. 219

Resolução nº 70/VIII/2013:

Deferindo o pedido de suspensão temporária de mandato do Deputado, Cândido Barbosa Rodrigues. 219

Despacho substituição nº 56/VIII/2013:

Substituindo o Deputado, Estevão Barros Rodrigues por Ivete Helena Ramos Delgado Silves Ferreira. 219

Despacho substituição nº 72/VIII/2013:

Substituindo a Deputada, Nilda Maria Gonçalves de Pina Fernandes por Ana Cristina Moreira Mendes. 219

<https://kiosk.incv.cv>

BEE82642-618D-48A9-BD41-F724BF3C642D

Decreto-Lei n.º 6/2014

de 29 de Janeiro

No actual contexto de crise económica e financeira internacional, à semelhança da economia mundial, a economia cabo-verdiana tem sentido os impactes adversos daí advenientes, com graves repercussões na economia e no mercado de trabalho.

Perseverante, o Governo tem vindo, contudo, a adoptar um conjunto significativo de políticas indispensáveis para a promoção da competitividade e do emprego.

Com efeito, respondendo a uma reivindicação muito antiga, com o presente acto legislativo, o Governo pretende instituir e regular a fixação e evolução da retribuição mínima mensal garantida (rmmg), comumente designado por salário mínimo nacional, em diálogo e concertação com os parceiros sociais, no âmbito do Conselho de Concertação Social (CCS).

Trata-se de uma medida com reflexos inexoráveis na economia nacional. Ademais, constituiu sempre um elemento de referência no contexto social e laboral de qualquer país. Neste sentido, não obstante a sua reconhecida importância, a fixação do seu montante deve ser ponderada de forma rigorosa e em absoluta consonância com as previsões macroeconómicas.

<https://kiosk.incv.cv>

Aos trabalhadores por conta de outrem, sujeitos ao regime do Código Laboral, aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de Outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de Junho, é garantida a retribuição mínima mensal de 11.000\$00 (onze mil escudos), desde que cumpram o período normal de trabalho, fixado pela entidade empregadora, nos termos da lei. Todavia, esse montante está sujeito a redução de 20% relativamente aos aprendizes e estagiários.

Nas situações de trabalho em regime de tempo parcial ou com pagamento à quinzena, semana ou dia, utiliza-se a retribuição mínima horária garantida (rmhg), calculada de acordo com uma fórmula, para determinar a retribuição mínima garantida.

Estabelece-se o princípio da revisão e actualização do valor da retribuição mínima mensal garantida sempre que tal ocorra a nível da função pública ou o Conselho de Concertação Social assim o delibere, atendendo ao aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços e ao grau de desenvolvimento dos sectores económicos.

O presente diploma define o regime contra-ordenacional e atribui a competência de fiscalização à Inspeção Geral do Trabalho.

De referir ainda que o presente diploma aplica-se aos contratos de trabalho em vigor à data da sua entrada em vigor.

Assim:

No uso da faculdade conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 204.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma cria e regula a retribuição mínima mensal garantida aos trabalhadores por conta de outrem, sujeitos ao regime do Código Laboral.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O disposto no presente diploma aplica-se a todos os trabalhadores por conta de outrem, sujeitos ao regime do Código Laboral, incluindo os afectos às empresas públicas, sociedades mistas e sociedades de capitais públicos.

2. Não são abrangidos por este diploma:

a) Os trabalhadores cujas relações de trabalho se rejam pelas bases gerais do regime da Função

BEE82642-618D-48A9-BD41-F724BF3C642D

Pública, aprovado pela Lei n.º 42/VII/2009, de 27 de Julho, os quais estão sujeitos a tabela salarial própria;

- b) Os pensionistas do regime contributivo;
- c) Os beneficiários de pensões sociais do regime não contributivo;
- d) Os beneficiários de pensão de sobrevivência e outras de natureza ou finalidade análoga.

Artigo 3.º

Retribuição mínima garantida

A retribuição mínima garantida pode ser de um dos seguintes tipos:

- a) **Retribuição mínima mensal garantida (rmmg)**, quando o trabalhador esteja sujeito ao cumprimento do período normal de trabalho fixado pela entidade empregadora nos termos do artigo 149.º do Código Laboral;
- b) **Retribuição mínima horária garantida (rmhg)**, nas situações de trabalho em regime de tempo parcial ou com pagamento à quinzena, semana ou dia.

Artigo 4.º

Valor da retribuição mínima mensal garantida

1. A retribuição mínima mensal garantida devida aos trabalhadores por conta de outrem, desde que sujeitos ao período normal de trabalho, é fixada em 11.000\$00 (onze mil escudos), sem prejuízo das reduções, relacionadas com o trabalhador, previstas no artigo 6.º.

2. A retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídios, prémios, gratificações ou outras prestações de atribuição accidental ou por períodos superiores ao mês.

Artigo 5.º

Retribuição mínima horária garantida

1. Para determinação da retribuição mínima garantida devida nas situações de trabalho em regime de tempo parcial ou com pagamento à quinzena, semana ou dia utiliza-se a retribuição mínima horária garantida (rmhg), determinada segundo a seguinte fórmula:

$$Rmhg = (rmmg \times 12 \text{ (meses)}) / (52 \text{ (semanas)} \times n)$$

em que "n" significa o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está legal ou convencionalmente sujeito.

2. Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

<https://kiosk.incv.cv>

Artigo 6.º

Reduções relacionadas com o trabalhador

1. A retribuição mínima garantida mensal estabelecida no artigo 4.º sofre uma redução de 20% (vinte por cento) quando esteja em causa praticantes, aprendizes, estagiários e demais situações que devam ser consideradas de formação prática para profissões qualificadas ou altamente qualificadas.-

2. A redução prevista no número anterior não é aplicável por período superior a dois anos, neste período se incluindo o tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação profissional.

3. O período estabelecido no número anterior é reduzido a um ano no caso de trabalhadores possuidores de curso técnico-profissional ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão.

Artigo 7.º

Actualização do valor

1. O valor da retribuição mínima garantida estabelecida no artigo 4.º deve ser revisto e actualizado sempre que a mesma ocorra a nível da função pública ou quando assim delibere o Conselho de Concertação Social.

2. A revisão do valor a que se refere o número anterior deve ter em conta o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços e ao grau de desenvolvimento dos sectores económicos.

Artigo 8.º

Contra-ordenação

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, punível com coima de 5.000\$00 (cinco mil escudos) a 100.000\$00 (cem mil escudos).

2. A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da remuneração em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

3. Em caso de não pagamento da remuneração em dívida, a decisão referida no número anterior pode servir de base à execução que segue os termos previstos no Código do Processo Civil.

4. À contra-ordenação prevista no presente diploma aplica-se o regime geral das contra-ordenações previstas no Decreto-Legislativo n.º 9/95, de 27 de Outubro.

BEE82642-618D-48A9-BD41-F724BF3C642D



Artigo 9.º

Fiscalização e instrução e decisão do processo

Compete à Inspeção Geral do Trabalho zelar pela correcta aplicação do presente diploma, sendo a entidade competente para realizar as acções de fiscalização, e organizar e decidir processo de contra-ordenação, nos termos da lei.

Artigo 10.º

Avaliação do impacto socioeconómico

O Governo e os parceiros sociais promovem, através do Conselho de Concertação Social, a realização de estudos periódicos com vista a apurar o impacto socioeconómico da institucionalização da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 11.º

Disposição transitória

O presente diploma aplica-se igualmente aos contratos de trabalho em vigor à data da sua entrada em vigor, considerando-se os salários neles estipulados aumentados automaticamente até o montante da retribuição mínima garantida aplicável ao caso.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2014.

Aprovado em Conselho de Ministros de 19 de Dezembro de 2013.

José Maria Pereira Neves - Cristina Isabel Lopes da Silva Monteiro Duarte- Janira Isabel Fonseca Hopffer Almada- Humberto Santos de Brito.

Promulgado em 24 de Janeiro de 2014

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS DE ALMEIDA FONSECA

—o§o—



1 78 050 90 628

Anexo V: Questionário aplicado as empresas

Olá, muito prazer!

O meu nome é Marly da Cruz e sou aluna do Mestrado em Contabilidade e Administração de Instituições Financeiras no Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (ISCAL). Atualmente estou reunindo participantes para uma pesquisa que consiste na vossa apreciação sobre o salário mínimo em Cabo Verde.

Tendo em conta que o salário mínimo foi introduzido em Cabo Verde há dois anos, desejo apenas reunir informações sobre como o salário mínimo tem influenciado a realidade Cabo-Verdiana.

Lembro que as declarações de cada participante serão tratadas de forma confidencial. A apresentação dos resultados será feita de maneira a não permitir a identificação das pessoas envolvidas.

Caso você tenha o interesse de participar desta pesquisa por favor, preencha o questionário a seguir assinalando com um (X) nas questões indicadas.

Agradeço, desde já, pela sua atenção e valiosa colaboração.

Atenciosamente;

Marly Pires da Cruz

1. A empresa tem conhecimento da lei do salário mínimo?

sim

não

2. Como a empresa reagiu a implementação do salario mínimo em Cabo Verde?

redução do emprego

nenhum efeito

efeito ligeiro nos custos

3. Se não existisse salário mínimo, empregariam mais trabalhadores?

sim

não

talvez

4. Se não existisse salário mínimo, pagariam mais aos trabalhadores?

sim

não

talvez

5. Acha que as empresas têm capacidade para pagar o valor mínimo aos seus colaboradores?

sim

não

talvez

6. A politica do salário mínimo ajuda na criação do emprego?

sim

não

talvez

Porque? _____

7. A fixação do salário mínimo afetou o valor dos preços em Cabo Verde?

aumentou

diminuiu

manteu-se|

8. O valor do salário mínimo (11.000\$00) satisfaz as necessidades básicas dos trabalhadores e da sua família?

sim

não

talvez

9. Acha que o salário mínimo contribui para a diminuição da pobreza no país?

sim

não

talvez

Porque? _____

10. Acha que o valor do salário mínimo é o ideal para o nível económico de Cabo Verde?

sim

não

talvez.

Muito obrigada pela colaboração!

Anexo VII – Guião de entrevista às empregadas de limpeza e cozinheiras das escolas de ensino básico

- 1- Tem conhecimento da lei do salário mínimo?
- 2- Recebe o valor mínimo estipulado por lei?
- 3- Quantas horas de trabalho fazes por dia?
- 4- Recebem horas extras?

Anexo VI - Guião de entrevista ao Inspetor Geral do Trabalho

- 1- As empresas têm capacidade de pagar o valor mínimo aos seus colaboradores?
- 2- Acha que o valor do salário mínimo satisfaz as necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias?
- 3- Acha que o valor do salário mínimo é ideal para o nível económico de Cabo Verde?
- 4- Acha que o valor mínimo aplicado é adequado a realidade de Cabo Verde, tendo em conta que o desenvolvimento económico é diferente por ilhas?
- 5- Esta sendo possível atingir os objetivos para que o salário mínimo foi proposto? Nomeadamente, diminuir os desequilíbrios sociais, proteger os trabalhadores com salários baixos e melhorar a qualidade do emprego.
- 6- Quais os efeitos que a política do salário mínimo teve sobre o mercado de trabalho em Cabo Verde?
- 7- Qual o impacto que a introdução do salário mínimo teve a nível da pobreza em Cabo Verde?
- 8- Que medidas estão a ser tomadas para que a lei do salario mínimo seja cumprida?
- 9- O salário mínimo em Cabo Verde foi definido por um valor único nacional de 11 mil escudos. Porque não foi aplicada as funcionarias de limpeza e as cozinheiras das escolas de ensino básico?
- 10- Tendo em conta que na administração pública os funcionários recebem a partir dos 15 mil escudos, como explica que haviam funcionários a receber valor abaixo do salario mínimo nacional?
- 11- Acha que a lei do salario mínimo é importante para o país? Porque?

