



BOLETIM OFICIAL

ÍNDICE

CONSELHO DE MINISTROS:

Resolução n.º 31/2015:

Aprova Plano Estratégico Intersetorial da Cultura. 786

Resolução n.º 32/2015:

Aprova as medidas conducentes à afirmação e valorização da língua cabo-verdiana. 817

CHEFIA DO GOVERNO:

Retificação:

À Resolução n.º 27/2015, que atribui pensão ou complemento de pensão de reforma ou de aposentação aos cidadãos referidos na tabela constante do anexo I, publicada no *Boletim Oficial* n.º 21/2015. 817

MINISTÉRIO DO AMBIENTE, HABITAÇÃO E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO:

Portaria n.º 18/2015:

Aprova os instrumentos de Gestão de Recursos Humanos da Agência Nacional de Água e Saneamento..... 818

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução n.º 31/2015

de 15 de Abril

A Cultura, tal como é entendida hoje é o setor de maior dinamismo na economia mundial. Tem registado um crescimento de 6,3% ao ano, enquanto o conjunto da economia cresce a 5,7%. O Banco Mundial estima que a Economia da Cultura responde por mais de 7% do PIB mundial.

Suas atividades apresentam influências sociais e políticas: os bens e serviços culturais carregam universos simbólicos, ideias, conceitos, modos de vida, informação, valores e identidades sociais. Seu consumo tem, portanto, um efeito diferenciado, que abrange entretenimento, informação, educação, comportamento. Ao mesmo tempo, a exportação desses bens e serviços tem impacto na imagem do país e na sua inserção internacional, promovendo a inserção soberana, qualificada e criativa dos países no processo de globalização.

Mais ainda, é um setor onde o desenvolvimento económico está fortemente vinculado ao desenvolvimento social, pelo seu potencial altamente inclusivo, e pelo desenvolvimento humano inerente à produção e à fruição de cultura.

Nada mais justo, portanto, que Cabo Verde se insira ativamente nesta dinâmica, aproveitando o enorme potencial de seu património cultural e natural e a capacidade criativa de sua gente. Enquanto nação claramente vocacionada para a economia criativa da cultura, Cabo Verde reúne condições plenas para a sua inserção ativa e soberana, convertendo as economias criativas em pilar fundamental para o seu desenvolvimento.

O documento Plano Estratégico Intersectorial da Cultura, apresentado a seguir, representa o esforço do governo e da sociedade caboverdiana de configurarem um documento de referência, uma espécie de mapa de navegação para nortear a política pública para as economias criativas da cultura de nosso país ao longo dos próximos anos, quiçá das próximas décadas.

Nesta versão revisada, o PLEI Cultura aprimora seus contornos de um Plano Estratégico Intersectorial. Formulado com base num diagnóstico sobre as condições atuais, e nos diálogos mantidos com o Governo e com a sociedade de Cabo Verde, esta nova versão estabelece claramente uma missão e uma visão de futuro, afirma valores que orientam a sua interação com a sociedade e com os recursos mobilizados, estabelece diretrizes a serem perseguidas, organiza as iniciativas em eixos estruturantes e finalísticos, convida os interessados a se mobilizarem por objetivos estratégicos e propõe um modelo para a governação democrática e participativa do PLEI Cultura.

O presente documento foi amplamente socializado desde 2011 em todos os fóruns culturais, foi publicado em brochuras e distribuídas à sociedade civil e, portanto, recolhe contribuições de todos os setores da cultura.

Assim:

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1.º

Objeto

É aprovado Plano Estratégico Intersectorial da Cultura, abreviadamente designado por PLEI Cultura, que se publica em anexo à presente Resolução, da qual faz parte integrante.

Artigo 2.º

Implementação e Coordenação

O departamento governamental responsável pela Cultura é a entidade encarregue pela implementação, monitoração e avaliação das políticas e programas contante do presente Plano.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 27 de novembro de 2014.

O Primeiro-ministro, *José Maria Pereira Neves*

Anexo**Plano Estratégico Intersectorial da Cultura
PLEI CULTURA****1. Apresentação**

A Cultura, tal como é entendida hoje é o setor de maior dinamismo na economia mundial. Tem registado um crescimento de 6,3% ao ano, enquanto o conjunto da economia cresce a 5,7%. O Banco Mundial estima que a Economia da Cultura responde por mais de 7% do PIB mundial.

O crescimento da economia criativa da cultura é exponencial. Em 1998 o comércio internacional de produtos e serviços culturais movimentou U\$388 bilhões. Dez anos depois, em 2008, as Nações Unidas infirmam que os negócios atingiram o volume de U\$592 bilhões, representando um crescimento de 14% nos últimos seis anos, no mesmo período em que o comércio internacional se contraiu em 12%.

A exportação do Sul para o mundo atingiu \$176 bilhões em 2008, com um crescimento anual de 13,5%. A importância do sector para países como nós é notável: os negócios Sul-Sul passaram de \$7,8 bilhões em 2002 para \$21 bilhões em 2008, demonstrando a clara tendência não apenas de crescimento na atividade económica, mas como o potencial de aproximação entre os povos proporcionada pelas economias criativas da cultura.

Há razões evidentes para tal desempenho. As economias criativas da cultura têm um potencial ilimitado de crescimento, pois têm como insumo básico a capacidade inesgotável de criação artística/ intelectual/ tecnológica e a inovação. Deste modo, seu desempenho não está vinculado a insumos escassos e esgotáveis, podendo se renovar, de modos inteiramente surpreendentes, a cada dia, nas mais diferentes e inusitadas formas. Assim, só

para exemplificar esta impressionante dinâmica, uma história cotidiana pode ser convertida em um livro, que pode ganhar a forma de um filme, podendo virar uma série para televisão, ou uma história em quadrinhos, que podem gerar traços e estampas para o design de moda ou de objetos para decoração. As possibilidades são ilimitadas, sendo sempre possível a recriação e a inovação.

O desenvolvimento das economias criativas da cultura é especialmente relevante para os países do Sul, que detém ativos para a criação e a inovação em condições similares aos demais territórios do planeta. Além disso, é um setor altamente empregador, que gera empregos de qualidade em todos os níveis, com grande destaque para o setor informal e os de alta qualificação. Suas atividades geram produtos com alto valor agregado, cujo valor de venda é arbitrável pelo criador, além de ser uma indústria limpa.

As economias criativas da cultura apresentam impactos positivos em todos os segmentos da economia nacional, que ganham com o aumento da capacidade de criação e inovação, e com a alavancagem de vendas e de prestação de serviços, como bem exemplificado nos casos de elevação de vendas de produtos como aparelhos televisores, computadores e telefones celulares impulsionados pelos produtos e serviços criativos da cultura. Um outro exemplo bastante evidente são os impactos para o sector do turismo, que tem a agenda cultural como o principal atrativo para os turistas que visitam os países e territórios que mais recebem visitantes.

Suas atividades apresentam influências sociais e políticas: os bens e serviços culturais carregam universos simbólicos, ideias, conceitos, modos de vida, informação, valores e identidades sociais. Seu consumo tem, portanto, um efeito diferenciado, que abrange entretenimento, informação, educação, comportamento. Ao mesmo tempo, a exportação desses bens e serviços tem impacto na imagem do país e na sua inserção internacional, promovendo a inserção soberana, qualificada e criativa dos países no processo de globalização.

Mais ainda, é um sector onde o desenvolvimento económico está fortemente vinculado ao desenvolvimento social, pelo seu potencial altamente inclusivo, e pelo desenvolvimento humano inerente à produção e à fruição de cultura.

Nada mais justo, portanto, que Cabo Verde se insira ativamente nesta dinâmica, aproveitando o enorme potencial de seu património cultural e natural e a capacidade criativa de sua gente. Enquanto nação claramente vocacionada para a economia criativa da cultura, Cabo Verde reúne condições plenas para a sua inserção ativa e soberana, convertendo as economias criativas em pilar fundamental para o seu desenvolvimento.

O documento Plano Estratégico Intersetorial da Cultura, apresentado a seguir, representa o esforço do governo e da sociedade cabo-verdiana de configurarem um documento de referência, uma espécie de mapa de navegação para nortear a política pública para as economias criativas da cultura de nosso país ao longo dos próximos anos, quiçá das próximas décadas.

Nesta versão revista, o PLEI Cultura aprimora seus contornos de um Plano Estratégico Intersetorial. Formulado com base num diagnóstico sobre as condições atuais, e nos diálogos mantidos com o governo e com a sociedade de Cabo Verde, esta nova versão estabelece

claramente uma missão e uma visão de futuro, afirma valores que orientam a sua interação com a sociedade e com os recursos mobilizados, estabelece diretrizes a serem perseguidas, organiza as iniciativas em eixos estruturantes e finalísticos, convida os interessados a se mobilizarem por objetivos estratégicos e propõe um modelo para a governação democrática e participativa do PLEI Cultura.

2. NOTA INTRODUTÓRIA

Cultura é Desenvolvimento. Desenvolvimento é Cultura.

Este tem sido o nosso mantra e a nossa prática em Cabo Verde.

Se o desenvolvimento não se traduz em cultura, o desenvolvimento está errado. Do mesmo modo, se a cultura não se traduz em desenvolvimento é porque o desenvolvimento está errado. E está errado porque não se baseou na cultura e não se reverteu em cultura.

O desenvolvimento económico dos últimos 500 anos baseou-se no conceito de matéria-prima e de formação bruta de capital. Aqui há uma enorme disparidade. Uns têm muito, outros não têm nada. Quem tem muito sempre precisa de mais, quem não tem é cada vez mais dependente. A boa nova é que esse tempo está no fim.

O século XXI porta consigo a criação do espaço virtual, onde todo o mundo pode habitar, sem fronteiras, e sem maiores restrições, pois as tecnologias de informação e de comunicação democratizaram o acesso aos mercados e fizeram as trocas humanas aumentarem exponencialmente. O conhecimento e a cultura passam a ser decisivos para a geração continuada de produtos, serviços e atividades constantemente em inovação. Neste novo cenário, a cultura está a retomar o seu lugar de motivo e razão para as trocas, para a produção e para o desenvolvimento.

Estamos a recuperar o que todos temos por igual, a imatéria-prima. Ora, com a cultura não é o material que comanda, mas sim o imaterial. É o imaterial que cria, concebe e produz o material, quando ele for preciso. Chegou a era em que, em vez de falarmos de matéria-prima, que está em escassez, já podemos falar da imatéria-prima, que está em abundância.

E disso podemos falar com orgulho legítimo: temos a imatéria-prima em abundância, em toda a parte, em cada ilha e em cada cidadão cabo-verdiano. Esta imatéria-prima é nossa capacidade de criação e invenção, é o nosso ser mais profundo, nosso amálgama e nossa tradução, expressa em todo o nosso imenso legado cultural. A Economia baseada no imaterial chama-se Economias Criativas.

O fundamento desta economia criativa é todo o nosso património, que é sempre consequência da actividade cultural. Seja ele património material, natural, científico, cultural ou imaterial, todos são consequências da causa uma que é a actividade cultural. Uma montanha não é um monumento cultural se o homem não a venerou, por razões religiosas, filosóficas, de sobrevivência ou outra. Um diamante não passa de uma pedra bruta, se a preciosidade não lhe for atribuída por um valor cultural agregado. O sonho de voar veio antes do voo, traduziu-se em traços, desenhos, em narrativas e escritos que alimentaram este

sonho e não o deixaram se perder na névoa do tempo. É a cultura que constitui a fonte e oferece os principais instrumentos de manutenção dos sonhos, das utopias, dos projetos e de suas conversões em desenvolvimento, real, efetivo, porque sentido afetivamente por todos.

Cabo Verde tem inscrito, como poucos territórios, a cultura como eixo estruturante do desenvolvimento. Estamos a trabalhar por esta senda há alguns anos, e já conquistamos importantes resultados, apesar de percalços e dos inúmeros problemas que ainda nos desafiam. Cabo Verde definiu as Economias Criativas como toda a produção que tem o valor agregado do intangível (criação, história, inovação, tradição). Afinal, quem acrescenta valor, acrescenta riqueza e, portanto, deve viver daquilo que faz. Assim, a Cultura deve servir para melhorar a qualidade de vida.

Neste percurso de afirmação das economias criativas no nosso país, conquistamos um deslocamento conceitual decisivo, quando o Governo de Cabo Verde, no Documento Estratégico de Crescimento e de Redução da Pobreza - DECRP-II, elegeu corretamente a Cultura como um dos cinco pilares do desenvolvimento do país. Neste documento, a Cultura passa a vigorar explicitamente como um dos eixos de desenvolvimento do país, um eixo síntese, de onde tudo emana e para onde tudo culmina. Esta perspectiva foi reafirmada no Documento Estratégico de Crescimento e de Redução da Pobreza III, onde as Economias Criativas são consideradas como modelo sustentável de Economia, baseadas no valor intangível e na cadeia de valores que têm como base a criatividade.

Este importante reposicionamento conceitual tem inúmeras consequências práticas. Fruto dessas e de outras conquistas, Cabo Verde tem sido chamado a apresentar a sua política de sucesso nas Economias Criativas. Vários países e organismos internacionais querem conhecer o nosso Banco de Cultura, a nossa Rede Nacional de Salas de Espectáculos, a Rede Nacional de Museus, a Rede Nacional de Distribuição do Artesanato e produtos Created in Cabo Verde, o nosso programa Bairro Criativo, projeto de incentivo às actividades Geradoras de Rendimento através da Cultura nas comunidades, e o nosso programa de Cultura Digital e Inclusão Social e emprego jovem.

A nossa caminhada é bonita e dá um grande sinal de esperança ao mundo por sinalizar claramente a orientação de Cabo Verde em colocar definitivamente a cultura no centro da agenda de nosso desenvolvimento. O documento que apresentamos a seguir, o Plano Estratégico Intersetorial da Cultura representa mais um importante passo nesta direção.

Nesta edição revista, nosso PLEI-Cultura passa a orientar-se claramente por uma missão e por uma visão de futuro, define valores que pautam e animam a sua formulação e implementação, identifica problemas e desafios a serem superados, afirma diretrizes a serem perseguidas com afino e determinação, organiza as iniciativas em eixos estratégicos, estabelece objetivos estratégicos para cada um dos eixos, identifica e aproxima parceiros, propõe um modelo de governação democrática e participativa e abre a possibilidade para inúmeras sinergias e tantas interseções criativas que só o tempo e nossas capacidades e sensibilidades saberão explicitar.

Criamos juntos

Mário Lúcio Sousa, Ministro da Cultura

3. BREVE DIAGNÓSTICO

O Ministério da Cultura fez a identificação dos problemas e desafios que enfrenta a cultura cabo-verdiana e, dentre os constrangimentos encontrados, destacam-se:

- A inexistência de uma economia criativa organizada, apesar de existirem muitas individualidades criativas, que têm sido a força de toda Cultura cabo-verdiana. Esta lacuna fragiliza o pleno desenvolvimento do mercado interno de produtos e serviços da economia criativa, limitando a geração de empregos e de oportunidades de negócios.
- A ausência ou a fragilidade de importantes instituições públicas ou de interesse público, que por esta razão deixam de atuar em diversas dimensões e segmentos da economia criativa da cultura, particularmente na promoção, distribuição e exportação de produtos e serviços culturais. Esta ausência de aparatos institucionais na forma de organizações públicas ou de interesse público gera a ausência de importantes suportes para o pleno desenvolvimento das atividades criativas.
- A ausência ou desatualização de leis, normas e regulamentos coerentes e simples que estimulem e dinamizem a economia criativa da cultura, gerando insegurança jurídica e expressivas fragilidades e perdas de espaços de atuação.
- A falta de associações de profissionais a nível nacional, nas áreas da música, artesanato, teatro etc., gerando ausência de reconhecimento e baixa capacidade de manifestação de objetivos a serem conquistados. Sem o reconhecimento de interesses e objetivos e sem a plena capacidade de manifestá-los, os setores criativos encontram-se fragilizados e destituídos das condições plenas de gerar o aperfeiçoamento de suas atividades.
- A classe empresarial débil na área de intermediários como managers, produtores, técnicos, agentes ou gestores, e a ausência de um programa continuado de formação e qualificação para esses agentes culturais que atuam nas esferas pública, privada e da sociedade civil. Esta lacuna limita o pleno desenvolvimento profissional e individual desses agentes, particularmente no campo do desenvolvimento gerencial para a gestão de empreendimentos culturais privados e do terceiro sector, para a gestão de equipamentos culturais e para a formação de novos talentos. O próprio Ministério da Cultura encontra-se com recursos humanos aquém das reais necessidades estabelecidas pelo PLEI Cultura. Na medida em que as economias criativas da cultura são intensivas em pessoas qualificadas, este é um dos principais desafios a serem enfrentados para o pleno desenvolvimento das potencialidades delineadas neste Plano.
- A necessidade de linhas de financiamento e de uma política de incentivos, de bolsas de criação, de subsídios e de apoios continuados, construídos

com base em critérios de políticas públicas, e adequados ao pleno desenvolvimento do conjunto de atividades no campo cultural.

- O insatisfatório reconhecimento do rico património cultural, material e imaterial, de Cabo Verde, gerando a sua insuficiente incorporação como principais ativos da nossa sociedade, seja como ponto de onde devem partir e se referenciar todas as políticas nacionais de desenvolvimento, seja como ponto de chegada, para onde devem convergir os principais resultados dessas políticas e ações. No sentido em que fortalecer o património cultural material e imaterial de Cabo Verde é essencialmente fortalecer o desenvolvimento pleno das suas gentes.
- A articulação ainda não sistémica entre as iniciativas culturais desenvolvidas pelo governo nacional e os concelhos municipais.
- Carência de intersectorialidade da Cultura com as demais áreas de desenvolvimento, levando ao desperdício de recursos e o não aproveitamento de oportunidades de mútuo desenvolvimento;
- Indicadores, informações e sistemas de informação, além de mecanismos de monitoramento e avaliação ainda pouco estruturados e em construção.
- Importantes atividades como o artesanato, a culinária, a moda, o audiovisual e o património ainda não devidamente integrados a outras agendas do desenvolvimento com o turismo e a geração de empregos e oportunidades.
- Governação democrática da política cultural e de economia criativa ainda não consolidada, com ausência de importantes instituições colegiais a nível nacional e municipais para a gestão cultural.

4. SÍNTESE EXECUTIVA

A Cultura, tal como é entendida hoje é um dos sectores de maior dinamismo na economia mundial. Tem registado um crescimento de 6,3% ao ano, enquanto o conjunto da economia cresce a 5,7%. O Banco Mundial estima que a Economia da Cultura responde por mais de 7% do PIB mundial.

O crescimento da economia criativa da cultura é exponencial. Em 1998 o comércio internacional de produtos e serviços culturais movimentou U\$388 bilhões. Dez anos depois, em 2008, as Nações Unidas infirmam que os negócios atingiram o volume de U\$592 bilhões, representando um crescimento de 14% nos últimos seis anos, no mesmo período em que o comércio internacional se contraiu em 12%.

Há razões evidentes para tal desempenho. As economias criativas da cultura têm um potencial ilimitado de crescimento, pois têm como insumo básico a capacidade inesgotável de criação artística/ intelectual/ tecnológica e a inovação. Deste modo, o seu desempenho não está vinculado a insumos escassos e esgotáveis, podendo se renovar, de modos inteiramente surpreendentes, a cada dia, em todos os lugares, nas mais diferentes e inusitadas formas.

Além disso, é um sector altamente empregador, que gera empregos de qualidade em todos os níveis, com grande destaque para o setor informal e os de alta qualificação. Suas atividades geram produtos com alto valor agregado, cujo valor de venda é arbitrável pelo criador, além de ser uma indústria limpa.

As economias criativas da cultura apresentam impactos positivos no desenvolvimento económico, político, social e ambientalmente sustentável dos países. Particularmente, seu desenvolvimento económico está fortemente vinculado ao desenvolvimento social, em decorrência do seu potencial altamente inclusivo, e pelo desenvolvimento humano inerente à produção e à fruição de cultura.

O desenvolvimento das economias criativas da cultura é especialmente relevante para os países do Sul, que detém determinados ativos para a criação e a inovação em condições similares aos demais territórios do planeta. Faltam a esses países essencialmente instituições adequadas ao desenvolvimento das economias criativas e a clara determinação para orientarem políticas públicas robustas que contribuam para o seu desenvolvimento.

Enquanto nação claramente vocacionada para a economia criativa da cultura, Cabo Verde reúne condições plenas para a sua inserção ativa e soberana neste conjunto de atividades, de modo a converter efetivamente e afetivamente as economias criativas em pilar fundamental para o seu desenvolvimento.

Esta orientação foi claramente estabelecida pelo governo de Cabo Verde em seus documentos, tais como o Programa do Governo da VIII Legislatura e nos Documentos Estratégicos de Crescimento e de Redução da Pobreza DECRP-II e III. Trata-se de uma importante redefinição conceitual e política com inúmeras implicações práticas, na medida em que as economias criativas da cultura passam a estar inseridas como pilar estratégico do desenvolvimento da nação. Em Cabo Verde todos reconhecem que cultura é desenvolvimento e desenvolvimento é cultura.

O documento Plano Estratégico Intersetorial da Cultura, apresentado a seguir, representa o esforço do governo e da sociedade cabo-verdiana de configurarem um documento de referência, uma espécie de mapa de navegação para nortear as políticas públicas para as economias criativas da cultura de nosso país ao longo dos próximos anos, quiçá das próximas décadas.

Nesta versão revista, o PLEI Cultura aprimora, em muitas direções, os seus contornos como um Plano Estratégico Intersetorial. Como tal, este Plano parte de um diagnóstico, ainda que breve, sobre as condições atuais que marcam as atividades das economias criativas da cultura no nosso país, revelando alguns dos seus principais problemas e desafios. Dentre os problemas e desafios identificados neste Diagnóstico, destacam-se aqueles relacionados às fragilidades em relação aos mecanismos de financiamento existentes, à dotação de organizações públicas e de interesse públicos adequadas ao desenvolvimento das economias criativas da cultura, às carências em termos de pessoal e de qualificação técnica e profissional para os agentes e para o próprio Ministério da Cultura, à baixa integração intersectorial

das políticas, programas e iniciativas em curso, à insuficiente articulação entre as iniciativas do governo nacional com os concelhos municipais, as ausências de legislações, normas e regulamentos adequados e à necessidade de consolidação de um modelo de governação democrático, participativo e consistente para a gestão deste Plano, tendo assinalado, ainda, debilidades em alguns sectores das economias criativas da cultura. Todos esses problemas lançam desafios importantes ao pleno desenvolvimento das economias criativas, a serem enfrentados na implementação e revisão do PLEI Cultura.

Avançando na perspetiva de um plano estratégico, esta nova versão estabelece claramente uma missão para o PLEI Cultura. Esta missão apresenta a razão de ser e o objetivo síntese do Plano, e foi assim definida:

Afirmar a Cultura e a economia criativa como dimensão estratégica e fonte primordial para o desenvolvimento económico, político, social e cultural sustentável de Cabo Verde, de modo a contribuir ativamente para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para fortalecer a nossa inserção no mundo globalizado enquanto nação livre, soberana e criativa.

Além disso, este documento se propõe como visão de futuro, ou seja, como enunciado geral sobre onde se pretende chegar nos próximos anos com o Plano ora apresentado:

A cultura e a economia criativa de Cabo Verde plenamente reconhecidas como dimensões estratégicas do desenvolvimento económico, político, social e cultural sustentável de Cabo Verde, dispondo dos recursos institucionais – humanos, orçamentários, organizacionais, jurídico-normativos, informacionais e de governança – compatíveis aos seus desafios e influenciando positivamente os demais sectores da sociedade, especialmente no tocante à afirmação de uma cultura de inovação e criatividade, Cabo Verde sendo reconhecido nacional e internacionalmente como um território criativo, uma nação na qual a cultura e a criatividade moldam o processo e os resultados do seu desenvolvimento.

Na sessão seguinte, o PLEI Cultura afirma 10 valores essenciais que orientam a sua interação ética e política com a sociedade e com os recursos mobilizados, assim enunciados:

1. Reconhecimento da identidade e da diversidade cultural de Cabo Verde
2. Afirmação dos direitos culturais de acesso e de livre expressão e criação cultural
3. Sustentabilidade ambiental, cultural, territorial, política e económica das iniciativas
4. Desenvolvimento pleno dos agentes e dos cidadãos
5. Afirmação de uma cultura criativa e inovadora
6. Qualidade e excelência, com eficiência, eficácia e efetividade
7. Modernização organizacional, gerencial e de sistemas
8. Ética e Transparência pública
9. Governação democrática e cultura política democrática

Este documento estabelece 11 *Diretrizes*, que constituem os compromissos e as orientações maiores deste Plano a serem perseguidos por seus agentes em suas interações com a sociedade cabo-verdiana. Estas *Diretrizes*, como tais, devem orientar as políticas, eixos e iniciativas do PLEI Cultura, e estabelecem as orientações gerais para o enfrentamento dos problemas e desafios identificados. Apenas a título de exemplificação do formato dessas orientações, neste Sumário Executivo, destacamos duas dessas diretrizes:

√ *Geração de empregos e oportunidades de trabalho e renda de qualidade para os cabo-verdianos, com a participação ativa da cultura e das economias criativas no equilíbrio da balança de pagamentos e no aumento da participação de Cabo Verde na economia regional e mundial.*

√ *Afirmação de uma cultura criativa e inovadora em nossa nação, com a expansão da influência positiva do empreendedorismo e da inovação - típicos da economia criativa da cultura - junto aos demais sectores e atividades económicas de Cabo Verde;*

Com o intuito de oferecer uma visão abrangente, o PLEI Cultura apresenta em sua parte seguinte o conjunto de sectores que integram as chamadas economias criativas da cultura, ressaltando, deste modo, a abrangência e o carácter altamente intersectorial das atividades desenvolvidas nesta importante área, tanto em termos de sectores e atividades identificadas no presente, como aquelas que podem ser objeto de desenvolvimento futuro.

Na sequência, o documento organiza e apresenta o conjunto de iniciativas a serem perseguidas neste e nos próximos anos. Essas iniciativas, que em sua maioria já constavam do documento PLEI Cultura inicial, foram reorganizadas em dois grandes blocos de Eixos, os Eixos de Desenvolvimento Institucional (EDI), em número de 7, e os Eixos Estratégicos Finalísticos, em número de 11.

Os sete Eixos de Desenvolvimento Institucional articulam as iniciativas prioritariamente orientadas ao Fortalecimento Institucional para a implementação do PLEI Cultura. Estes Eixos têm como características essenciais serem meios transversais ao conjunto dos sectores e atividades das economias criativas da cultura, além de constituírem os eixos estruturadores para o desenvolvimento Institucional dos agentes, organizações e dos principais recursos envolvidos e mobilizados pelo PLEI.

Deste modo, o PLEI Cultura dialoga com a experiência internacional de práticas bem sucedidas de planos de desenvolvimento, que destacam a centralidade das Instituições como bases indispensáveis para que essas estratégias possam ser bem sucedidas. Pois, de pouco vale termos ideias criativas se essas ideias não dispõem das bases e dos recursos institucionais para converterem-se em atividades, produtos e serviços que possam ser acedidos pelos demais cidadãos, em Cabo Verde ou em outras partes do mundo.

Os Eixos de Desenvolvimento Institucional, portanto, os meios institucionais estruturantes para viabilizar o PLEI Cultura, estão organizados do seguinte modo:

Eixos de Desenvolvimento Institucional (EDI)

- EDI 1. Articulação e Parcerias
 - 1.1 Sociedade e grupos culturais
 - 1.2 Municípios
 - 1.3 Organizações públicas
- EDI 2. Leis, normas e regulamentos
- EDI 3. Fortalecimento e Criação de Organizações Públicas ou de Interesse Público
- EDI 4. Financiamento
 - 4.1 Banco da Cultura
 - 4.2 Mecenato
 - 4.3 Novas fontes de recursos para as economias criativas
 - 4.4 Novos mecanismos de financiamento
 - 4.5 Financiamento de festivais e eventos
- EDI 5. Desenvolvimento de Pessoas e Equipas – Formação e Capacitação
 - 5.1 Formação em Gestão de Empreendimentos privados e do terceiro setor e para os setores criativos
 - 5.2 Formação em Gestão de Equipamentos Culturais
 - 5.3 Formação para novos talentos
 - 5.4 Fortalecimento das Equipas do Ministério da Cultura
- EDI 6. Modernização da gestão, Informações, Sistemas e Transparência
- EDI 7. Infraestrutura Cultural

Por sua vez, os Eixos Estratégicos Finalísticos (EEF), englobam em 11 eixos as iniciativas orientadas para dinamizar setores criativos e territórios criativos, além de contemplarem ações finalísticas de natureza transversal (tais como as iniciativas dos eixos de cooperação internacional, de cultura para a educação, ou de geração de empregos e oportunidades).

Os Eixos Estratégicos Finalísticos apresentados no PLEI Cultura são os seguintes:

EIXOS Estratégicos Finalísticos (EEF) – Setores, territórios e transversalidades

- EEF 1. Artes e Culturas Populares
 - 1.1 Música
 - 1.2 Artesanato
 - 1.3 Teatro
 - 1.4 Culinária
 - 1.5 Festas: Carnaval, Festas Juninas
- EEF 2. Património Material e Imaterial, Memória e Museus
 - 2.1 Património Material e Imaterial
 - 2.2 Memória, Arquivos e Museus

EEF 3. Línguas, Leitura e Bibliotecas e Cultura para a Educação e o Meio Ambiente

- 3.1 Política de Línguas
- 3.2 Política de Leitura e Bibliotecas
- 3.3 Cultura para a Educação
- 3.4 Meio Ambiente e Sustentabilidade

EEF 4. Turismo Cultural e Eventos

- 4.1 Turismo Cultural
- 4.2 Política de Festivais, Eventos e Prémios

EEF 5. Política de Audiovisual e de Cultura Digital

EEF 6. Territórios e Bairros criativos

- 6.1 Bairros Criativos
- 6.2 Clusters Criativos

EEE 7. Comunicação social, Prémios e Certificações: Created in Cabo Verde

EEE 8. Produtos da Terra

EEE 9. Cooperação Internacional

- 9.2 CPLP
- 9.3 África
- 9.4 América
- 9.5 Europa

EEE 10. Exportação

EEE 11. Fortalecimento do Mercado Interno e Geração de emprego e Oportunidades

Importante mencionar duas estratégias utilizadas na apresentação dos Eixos que organizam este Plano. A primeira: são apresentados Objetivos Estratégicos para cada um dos 18 Eixos (7 de Desenvolvimento Institucional e 11 Finalísticos). Estes objetivos estratégicos visam apresentar a orientação síntese de cada eixo, representando o horizonte geral de resultados a serem alcançados em cada um dos eixos, e suas contribuições convergentes para o alcance da missão do PLEI Cultura e para a realização da sua visão de futuro. Deste modo, este Plano convida os interessados a se mobilizarem para alcançarem esses objetivos estratégicos.

A segunda estratégia é que cada uma das Iniciativas indicadas no PLEI Cultura apresenta as Políticas relacionadas às respetivas iniciativas, indicando-se, desta forma, as principais articulações intersectoriais identificadas em cada uma das iniciativas programadas. Deste modo, o PLEI estabelece um mapa de relacionamento intersectorial para cada uma das iniciativas, disponibilizando aos gestores e interessados na agenda das economias criativas da cultura uma ferramenta que possibilita a compreensão e a ação intersectorial integrada. Uma iniciativa raramente se esgota em si, e o seu inter-relacionamento com outras agendas e agentes é, deste modo, disponibilizada claramente aos interessados na implementação deste Plano.

Fechando o PLEI Cultura, este documento apresenta uma relação dos principais parceiros – já em atuação ou

potenciais – mobilizados por este Plano, e um modelo de governação amplo, democrático e participativo que torna viável ao PLEI contar com as contribuições dos diversos parceiros – públicos, nacionais ou locais, privados, do terceiro setor e de organismos internacionais – orientadas à implementação e revisão deste Plano.

Notoriamente, a implementação do PLEI Cultura tem como premissa a estreita articulação e o desenvolvimento de uma ampla rede de parcerias com setores da sociedade civil, setores culturais, associações empresariais e de trabalhadores, universidades, concelhos municipais, diversos ministérios e agências do Governo nacional, organismos internacionais e países parceiros de Cabo Verde.

A consolidação de parcerias duradouras com este amplo elenco de parceiros é fundamental para o fortalecimento e institucionalização do PLEI Cultura como estratégica para o desenvolvimento das economias criativas do país. Reconhecidamente, o verdadeiro sucesso do PLEI Cultura somente poderá ser alcançado com a plena consolidação desta rede de parcerias, que se pretende duradoura e continuada, por ser construída com base nos valores, diretrizes e objetivos publicamente delineados neste documento.

Para dar consistência a estas parcerias, compartilhar informações, objetivos, metas, e orientações entre os diversos agentes mobilizados pelo PLEI Cultura, propõe-se a institucionalização de um modelo democrático e participativo para a governação deste Plano. A formulação e a implementação de uma política pública para o campo das economias criativas da cultura requer uma governação integrada entre os diferentes agentes envolvidos no PLEI Cultura, de modo a facilitar o diálogo interinstitucional, a promoção de sinergias, a pactuação de objetivos e metas e a potencialização dos resultados a serem colhidos por todos os parceiros.

A governação democrática e participativa do PLEI Cultura é, portanto, uma exigência do próprio campo, e uma determinação do Ministério da Cultura, constituindo-se num dos principais componentes para assegurar o sucesso do Plano. No sentido em que o sucesso de um é o sucesso de todos os agentes, trata-se não apenas de somar esforços e resultados, mas de multiplicar sinergias, motivações, sonhos e conquistas.

Deste modo, o PLEI Cultura propõe um modelo de governança democrático, amplo e participativo, integrado por duas principais instâncias colegiadas complementares:

A primeira, de natureza deliberativa, é composta pelos integrantes do Comitê Interministerial para as Economias Criativas – CIMEC, cuja responsabilidade de articulação e coordenação cabe ao Ministério da Cultura.

A segunda instância colegiada, de natureza consultiva e propositiva, é constituída na forma de Fóruns e Curadorias, a serem compostos por representantes da sociedade civil, dos grupos culturais dos diversos setores criativos, por representantes das associações empresariais e de trabalhadores, das universidades, por representantes dos Municípios, por representantes do Comitê Interministerial para as Economias Criativas e de outras agências públicas e por representantes dos organismos internacionais mencionados anteriormente.

O PLEI Cultura representa uma importante contribuição para os dirigentes e para os cidadãos de Cabo Verde, que passam a dispor de um mapa de navegação para guiarem suas ações no presente e no futuro. Este documento constitui-se, ainda, em referência central para

o estabelecimento de prioridades a serem perseguidas no âmbito da Cultura e das economias criativas, além de lançar as bases de um modelo de gestão e implementação compartilhado entre os diferentes agentes envolvidos. Em seu conjunto, as iniciativas, programas e políticas propostas e as intersectorialidades explicitadas por este Plano certamente gerarão conquistas e novas sinergias, novos avanços, novos desafios, novos sonhos. Este é o ciclo virtuoso para que este documento procura contribuir e se afirmar no nosso país.

6. PLANO ESTRATÉGICO INTERSETORIAL DA CULTURA

O PLEI Cultura, como documento síntese e orientador da estratégia de desenvolvimento da cultura e das economias criativas de Cabo Verde, é orientado por uma missão e uma visão de futuro, assim expressas:

6.1 Missão

Afirmar a Cultura e a economia criativa como dimensão estratégica e fonte primordial para o desenvolvimento económico, político, social e cultural sustentável de Cabo Verde, de modo a contribuir ativamente para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para fortalecer a nossa inserção no mundo globalizado enquanto nação livre, soberana e criativa.

6.2 Visão de futuro

A cultura e a economia criativa de Cabo Verde plenamente reconhecidas como dimensões estratégicas do desenvolvimento económico, político, social e cultural sustentável de Cabo Verde, dispondo dos recursos institucionais – humanos, orçamentários, organizacionais, jurídico-normativos, informacionais e de governança – compatíveis com os seus desafios e influenciando positivamente os demais setores da sociedade, especialmente no tocante à afirmação de uma cultura de inovação e criatividade. E Cabo Verde, sendo reconhecido nacional e internacionalmente como um território criativo, uma nação na qual a cultura e a criatividade moldam o processo e os resultados do seu desenvolvimento.

6.3 Valores

- Reconhecimento da identidade e da diversidade cultural de Cabo Verde
- Afirmção dos direitos culturais de acesso e de livre expressão e criação cultural
- Afirmção de uma cultura criativa e inovadora
- Sustentabilidade ambiental, cultural, territorial, política e económica das iniciativas.
- Desenvolvimento da cidadania plena dos agentes
- Qualidade e excelência, com eficiência, eficácia e efetividade das iniciativas na prática.
- Parceria e articulação duradoura com a sociedade
- Ética e transparência pública.
- Governação democrática e cultura política democrática.

Além de ser orientado por uma missão, que apresenta o seu objetivo síntese, e uma visão de futuro, que apresenta

o enunciado geral sobre onde se pretende chegar nos próximos 10 anos com o Plano ora apresentado, o PLEI Cultura é pautado por um conjunto de diretrizes, e que, como tais, além de serem intransigíveis, constituem os fundamentos e os compromissos éticos e políticos deste Plano e de seus agentes com a sociedade caboverdiana.

6.4 Diretrizes

1. Fortalecimento da identidade e da diversidade cultural de Cabo Verde, com o propósito de afirmar a identidade crioula nas ilhas e na diáspora como nosso maior património e como vetor da identidade nacional e da nossa inserção soberana no mundo globalizado;

2. Geração de empregos e oportunidades de trabalho e renda de qualidade para os cabo-verdianos, com a participação ativa da cultura e das economias criativas no equilíbrio da balança de pagamentos e no aumento da participação de Cabo Verde na economia regional e mundial;

3. Abrir a possibilidade de participação do setor criativo no crescimento económico e na redução da pobreza no nosso país;

4. Afirmação dos direitos de acesso a serviços, equipamentos, produtos e atividades culturais, e de livre criação e manifestação cultural e artística como direitos fundamentais da cidadania em Cabo Verde;

5. Sustentabilidade ambiental, cultural, territorial, política, económica e criativa dos programas, iniciativas, instituições e agentes envolvidos na implementação da PLEI Cultura;

6. Afirmação da excelência e da qualidade dos produtos, serviços, equipamentos e atividades culturais e da economia criativa de Cabo Verde;

7. Desenvolvimento e fortalecimento institucional, de modo a garantir o ambiente institucional mais adequado em termos de dotação dos recursos humanos, orçamentários, organizacionais, informacionais e de leis e regulamentos voltados ao desenvolvimento da Cultura e da economia criativa em Cabo Verde;

8. Desenvolvimento pleno dos agentes envolvidos na formulação, implementação e avaliação do PLEI Cultura, através de uma política ativa de capacitação, formação e profissionalização;

9. Afirmação de uma cultura criativa e inovadora na nossa nação, com a expansão da influência positiva do empreendedorismo e da inovação - típicos da economia criativa da cultura - junto aos demais setores e actividades económicas de Cabo Verde;

10. Uso racional, compartilhado, responsável e transparente dos recursos - humanos, orçamentários, organizacionais e informacionais - mobilizados pelo Plano;

11. Governança democrática e ampliada, por meio de uma efetiva articulação intersetorial, federativa e com a sociedade civil, contando com a participação de diversos ministérios e organizações públicas nacionais, dos municípios e de organizações privadas e da sociedade civil na formulação, implementação e avaliação do Plano;

6.5. Setores das economias criativas da cultura

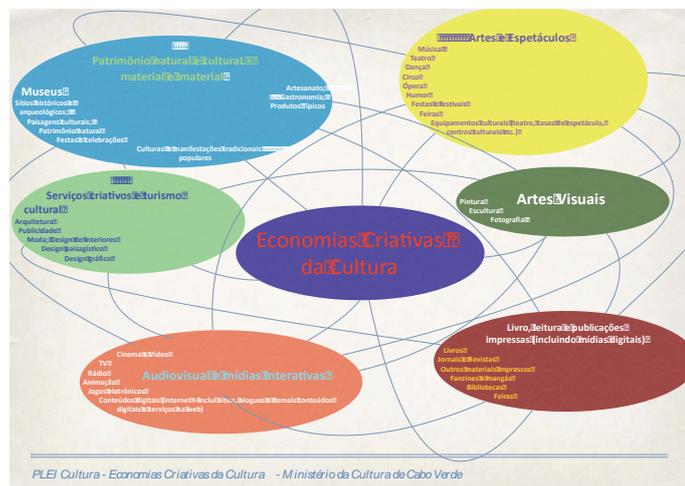
Uma importante definição estratégica apresentada pelo PLEI Cultura consiste na identificação dos setores e atividades que compõem a economia criativa da cultura em Cabo Verde. Para esta definição levou-se em consideração os setores criativos assim categorizados pela UNCTAD (um dos organismos internacionais mais diretamente envolvidos nas formulações sobre o tema) e pelo Ministério da Cultura do Brasil, no âmbito da sua Secretaria de Economia Criativa.

A partir destas referências internacionais, a equipe do Ministério da Cultura de Cabo Verde identificou os seguintes setores/ atividades integrantes da agenda da Economia Criativa da Cultura em Cabo Verde:

Quadro 1. Setores da Economia Criativa da Cultura em Cabo Verde - 2014

Património natural e cultural – material e imaterial	Museus Sítios históricos e arqueológicos Paisagens culturais Património natural Festas e celebrações Culturas e manifestações tradicionais populares - Universo Crioulo Artesanato Gastronomia Produtos típicos – alimentos, bebidas, fármacos
Artes e Espetáculos	Música Teatro Dança Circo Ópera Humor Festas e festivais Feiras Equipamentos culturais (teatro, casas de espetáculo, centros culturais etc.)
Artes Visuais	Pintura Escultura Fotografia
Livro, leitura e publicações impressas (incluindo aqueles em mídias digitais)	Livros Jornais e Revistas Outros materiais impressos Fanzines e mangás Bibliotecas Feiras
Audiovisual e mídias interativas	Cinema e Vídeo TV Rádio Animação Jogos eletrónicos Conteúdos digitais (internet – inclui sítios, blogues e demais conteúdos digitais e serviços na web)
Serviços criativos e design	Turismo cultural Arquitetura Publicidade Moda Design de interiores Design paisagístico Design gráfico Design de embalagens Design de brinquedos Design de Joias

Considerando-se o caráter altamente dinâmico da economia criativa da cultura, outros setores poderão ser incorporados ao escopo de atuação do PLEI Cultura sem descaracterizar seus objetivos e orientações. O fato é que assim configurado, este Plano já está orientado a dinamizar alguns dos segmentos mais dinâmicos da economia caboverdiana e mundial, e que merecem ser tratados como estratégicos, em decorrência de sua importância e dos impactos de sua dinamização para o conjunto da economia e da sociedade.



6.6 Eixos estratégicos

Apresentação

O Plano Estratégico Intersectorial da Cultura, nesta segunda versão, encontra-se estruturado em dois grandes blocos de Eixos Estratégicos, os chamados Eixos de Desenvolvimento Institucional (EDI), em número de sete, e os Eixos Estratégicos Finalísticos (EEF), compostos por onze Eixos.

Os sete Eixos de Desenvolvimento Institucional, articulam as iniciativas prioritariamente orientadas ao Fortalecimento Institucional para a implementação do PLEI Cultura. Os Eixos de Desenvolvimento Institucional têm como características essenciais serem meios transversais ao conjunto dos setores e atividades das economias criativas da cultura, além de constituírem os eixos estruturadores para o desenvolvimento Institucional dos agentes, organizações e dos principais recursos envolvidos e mobilizados pelo PLEI.

Neste sentido, ao propor a organização de eixos orientados ao desenvolvimento institucional, o PLEI Cultura dialoga com a experiência internacional de práticas bem sucedidas de planos e programas de desenvolvimento, que destacam a centralidade das Instituições como bases indispensáveis para que essas estratégias possam ser bem sucedidas. A chamada abordagem institucionalista do desenvolvimento destaca como fundamental que os países constituam instituições adequadas ao desenvolvimento, pois de pouco adiantam as ideias e as intenções criativas se elas não estiverem amparadas por recursos e mecanismos institucionais que as viabilizem.

O conceito de Instituições aqui aplicado envolve os componentes dos sete eixos estruturantes: capacidade de articulação e parcerias (com a sociedade e grupos culturais, com os Municípios e com as demais organizações

públicas); a dotação de leis, normas e regulamentos atualizados e devidamente desenhados; a dotação de organizações públicas e de interesse público consistentes e bem equipadas; instrumentos, organizações e recursos orçamentários e financeiros compatíveis com as dinâmicas dos setores e atividades criativas; pessoas e equipas bem qualificadas e preparadas para superar os desafios estabelecidos; gestão interna, informações e sistemas de informação consistentes; e infraestrutura cultural adequada para dar suporte às atividades e práticas das economias criativas da cultura.

Por sua vez, os Eixos Estratégicos Finalísticos (EEF), englobam em 11 eixos as iniciativas orientadas para dinamizar setores criativos e territórios criativos, além de contemplarem ações finalísticas transversais (tais como as iniciativas dos eixos de cooperação internacional e de cultura para a educação).

Convém mencionar duas estratégias utilizadas na apresentação dos Eixos que organizam este Plano. A primeira é que cada uma das Iniciativas indicadas apresenta as Políticas relacionadas às respectivas iniciativas, registrando desta forma as principais articulações intersectoriais identificadas em cada uma das iniciativas programadas. Deste modo, o PLEI estabelece um mapa de relacionamentos intersectoriais para cada uma das iniciativas, disponibilizando aos gestores e interessados na agenda das economias criativas da cultura uma ferramenta que possibilita a leitura e acção intersectorial integrada. Uma iniciativa raramente se esgota em si, e o seu inter-relacionamento com outras agendas e agentes é, deste modo, disponibilizado aos interessados na implementação deste Plano.

A estratégia de apresentação das Políticas relacionadas também permite que os dirigentes e demais interessados no PLEI Cultura consigam ter uma visão integrada das diferentes iniciativas de cada um dos 18 Eixos. Assim, os responsáveis pela execução de cada um dos eixos e das iniciativas correspondentes identificam mais facilmente os seus parceiros preferenciais para a implementação, e vice-versa. Ou seja, esta estratégia de apresentação das Políticas relacionadas estabelece as bases para um modelo de gestão e monitoramento efetivamente intersectorial e compartilhado para o Plano.

A segunda estratégia consiste em apresentar os Objectivos Estratégicos para cada um dos Eixos (de Desenvolvimento Institucional e Finalísticos). Estes objetivos estratégicos visam a orientação síntese de cada eixo, representando o horizonte de resultados a serem alcançados em cada um dos eixos e para o alcance da missão do PLEI Cultura e para a realização da sua visão de futuro.

Os 7 Eixos de Desenvolvimento Institucional e os 11 Eixos Estratégicos Finalísticos podem ser visualizados sumariamente abaixo:

Eixos de desenvolvimento institucional (EDI)

EDI 1. Articulação e Parcerias

- 1.1 Municípios
- 1.2 Sociedade e grupos culturais
- 1.3 Organizações públicas

EDI 2. Leis, normas e regulamentos

EDI 3. Fortalecimento e Criação de Organizações Públicas ou de Interesse Público

EDI 4. Financiamento

4.1 Banco da Cultura

4.2 Fundo Autónomo da Cultura

4.3 Mecenato

4.4 Demais Iniciativas

EDI 5. Desenvolvimento de Pessoas e Equipas – Formação e Capacitação

5.1 Formação em Gestão de Empreendimentos privados e do terceiro setor e para os setores criativos

5.2 Formação em Gestão de Equipamentos Culturais

5.3 Formação para novos talentos

5.4 Fortalecimento das Equipas do Ministério da Cultura

EDI 6. Modernização da gestão, Informações, Sistemas e Transparência

EDI 7. Infraestrutura Cultural

Eixos Estratégicos Finalísticos (EEF) – Setores, territórios e transversalidades

EEF 1. Artes e Culturas Populares

1. 1 Música

1. 2 Artesanato

1.3 Teatro

1.4 Culinária

1.5 Festas: Carnaval, Festas Juninas

EEF 2. Património Material e Imaterial, Memória e Museus

EEF 3. Línguas, Literatura e Cultura para a Educação e o Meio Ambiente

3.1 Política de Línguas

3.2 Política de Leitura, Escrita e Bibliotecas

3.3 Cultura para a Educação

3.4 Meio Ambiente

EEF 4. Turismo Cultural e Eventos

EEF 5. Política de Audiovisual e de Cultura Digital

EEF 6. Territórios e Bairros criativos

EEE 7. Comunicação social, Prémios e Certificações: Created in Cabo Verde

EEE 8. Produtos da Terra

EEE 9. Cooperação Internacional

EEE 10. Exportação

EEE 11. Fortalecimento do Mercado Interno e Geração de emprego e Oportunidades

Vejamos a seguir a apresentação dos Eixos, dos seus Objetivos Estratégicos e das Iniciativas programadas

para a realização da missão e da visão de futuro do PLEI Cultura. Para facilitar a visualização, as referências aos Eixos de Desenvolvimento Institucional foram apresentadas em verde, e as referências aos Eixos Finalísticos foram apresentadas em azul.

6.6 Eixos estratégicos

BLOCO 1: Eixos de Desenvolvimento Institucional

Objetivo Estratégico: Garantir o desenvolvimento e o fortalecimento institucional para as organizações que atuam no campo da economia criativa e da cultura, de modo a se gerar o ambiente institucional mais adequado em termos de construção de articulações e parcerias efetivas, de atualização de leis, normas e regulamentos, da dotação dos recursos humanos, orçamentários, organizacionais, de gestão e informacionais voltados a viabilizar o pleno desenvolvimento da economia criativa e da cultura em Cabo Verde.

EDI 1 - Articulação e Parcerias

Objetivo Estratégico: Consolidar uma ampla rede de suportes para a PLEI Cultura, estabelecida entre agentes públicos, privados e do terceiro setor ao nível local, nacional e internacional, de modo a proporcionar a rede de sustentabilidade política, económica e simbólica para a formulação, implementação e avaliação do PLEI Cultura.

1.1 Sociedade e grupos culturais

Instituir Fóruns Culturais Nacionais sobre os mais diversos setores e Fóruns de Cultura nos níveis Municipal e Internacional

Políticas relacionadas: Articulação e Parceria; Instituições; Leis, normas e regulamentos; Cooperação internacional

Criar Fóruns para definir políticas para os setores da Música; Teatro; Artes Performativas (Dança, Circo, Espetáculos); Artes Visuais; Novas Mídias (Cinema, Publicações, Vídeo); Literatura; Tradições orais e Artes Populares; Artes Funcionais (Design, Gráfica, Moda, Joalheria, Brinquedos, Arquitetura, Publicidade, recreação, inovação; digital) e preparar a instalação de escolas;

Políticas relacionadas: Articulação e parcerias; Instituições; Capacitação

Instalar Casas de Cultura de Bairros e intervir junto aos Centros de Juventude, Centros de Formação, Centros comunitários, instituições sociais e religiosas

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Municípios; Bairros Criativos; Juventude

Criar um Pacto com os Mecenas e criar chancela de Mecenato

Políticas relacionadas: Financiamento; Articulação e Parcerias; Comunicação social

Incentivar a procura privada de financiamentos, contactos, parcerias, participações em eventos internacionais no exterior

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Financiamento; Eventos; Cooperação Internacional

Apoiar a criação de redes de actividades, grupos e indivíduos afins

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias

Promover uma parceria público-privada para a criação de uma Rede Nacional de Distribuição de produtos culturais, agro-alimentares e fármacos.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Parcerias Público-privadas; Instituições; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; RENDA;

Incluir no conceito de “produto cultural” o agro-alimentar (vinho, queijo, mel) e a produção de cosmético, e fármacos (óleo de eucalipto, sabão de purgueira, produtos de babosa, etc)

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra

Incentivar a criação da Empresa de distribuição a investir na Logística de Conservação

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato-REND

Interagir todos os sectores com o Design de embalagens

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato - RENDA

Criar parcerias público-privadas para a exploração do património subaquático

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Parcerias Público-privadas; Património

Fazer dos grupos e associações culturais parceiros sociais transversais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias

Criar colectivos artísticos (coros e bandas municipais, formações artísticas de locais de trabalho, brincadeiras de romarias e carnavais comunitários) como meio de convivência social

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Municípios; Cultura para a Educação; Património Imaterial

Implementar políticas de proximidade social, incluindo a experiência de Polícia de Vizinhança e de Núcleo contra a violência em parceria com voluntários de associações culturais;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Juventude

Expandir o sistema de delegações culturais que se multiplicam em contactos entre si

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias

Desenvolver programas que envolvam famílias, como a visita curricular aos museus e sítios, ida aos concertos e eventos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Cultura para a Educação

1.2 - Municípios**Iniciativas:****Criar títulos culturais para os Municípios, como Capital Cabo-verdiana da Cultura, à volta do qual desenvolverão as indústrias criativas e seu turismo Cultural temático**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Territórios – Clusters criativos; Turismo Cultural

Instituir Mercados e Stands de Produtos locais e artesanais, em todos os municípios, por ocasião das festas municipais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; RENDA; Produtos da Terra; Territórios criativos; Turismo Cultural

Promover o Turismo Rural em rede, em cada Município

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Turismo Cultural; Territórios criativos

Criar programa de formação de clusters criativos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Territórios criativos

Instalar Casas de Cultura nos municípios e bairros – inclusive como rede de locais de ensaios

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias-Municípios; Infraestrutura cultural; ; Capacitação e formação; Bairros Criativos; Diversos Setores

Criar o Sistema Nacional dos Arquivos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Municípios; Instituições; Arquivos

Criar o Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas

Políticas relacionadas: Articulação e parcerias; Instituições; Bibliotecas

Implementar o programa Um Museu em Cada Município, e dinamizar os Museus

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Infraestrutura cultural; Museus; Turismo Cultural

Criar no Mindelo, no Sal e na Boavista os Centros Culturais especiais viradas para o turismo

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Infraestrutura Cultural; Equipa; Turismo Cultural

Desenvolver a criação de “Associação no dia”, junto com a Casa do Cidadão

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias

1.3 Parcerias com Organizações Públicas**Iniciativas:****Implantar o Programa Bairro Criativo, em parceria com os Ministérios da Administração Interna, do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território e do Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos.**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Bairro Criativo

Desenvolver parceria com Agência Nacional de Comunicações (ANAC) para vender e difundir cultura online

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Política de Cultura Digital; Fortalecimento do Mercado Interno; Exportações

Formar na Arte e Cultura competências para o mercado de trabalho, em parcerias com as Universidades

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Formação; Cultura para a educação; Geração de empregos e oportunidades

Trabalhar com a Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação (ADEI), as Câmaras de Comércio, as associações de Empresários, Plataforma das ONGs, ONGs e Municípios para o desenvolvimento da capacidade de gestão de empreendimentos criativos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Capacitação; Geração de empregos e Oportunidades

Estabelecer parcerias com outros programas institucionais nomeadamente o Programa de Coesão Social Jovem, Empreendedorismo, Juventude, Formação, etc.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Organizações públicas; Geração de empregos e oportunidades; Juventude

Expandir, em parceria com o Ministério do Turismo, Indústria e Desenvolvimento Empresarial (MTIDE), o Instituto da Propriedade Intelectual de Cabo Verde (IPICV) revendo os Estatutos e dotá-los de mais competências para a nova economia

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Direitos autorais; Instituições; Articulação e Parcerias

Estabelecer protocolos com a Sociedade Cabo-Verdiana de Autores (SOCA) com vista ao seu reforço em meios humanos e materiais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Instituições

Ter atendimentos “Cultura” nos serviços da administração Pública, nomeadamente: registos e Notariado, Casa do Cidadão e também nos Consulados e Embaixadas;

Políticas relacionadas: Articulação e Parceria

EDI 2 – Atualização de Leis, Normas e Regulamentos

Objetivo Estratégico: Proporcionar um conjunto coerente e simplificado de leis, normas e regulamentos orientados a facilitar e dar suporte ao desenvolvimento das economias criativas e da cultura em Cabo Verde em todas as suas agendas prioritárias.

Iniciativas

Direitos trabalhistas, Emprego e Oportunidades para os Setores Criativos

Propor Pacto de Emprego com as empresas, recrutando agentes culturais, mediante partilha dos custos com os encargos sociais e incentivos fiscais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Criar Programa de auto-emprego - (Microempreendedor criativo)

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Elaborar o Estatuto do Artista

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Artes e Culturas Populares

Aprovar o Estatuto do Artesão

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Artesanato; Geração de empregos e oportunidades

Criar a Carteira do Profissional da Arte

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Artes e Culturas Populares; Geração de empregos e oportunidades

Criar um Serviço de Apoio Social, como um sistema alternativo e complementar de Previdência Social e Fundo Mutualista

Políticas relacionadas: Instituições; Leis, normas e regulamentos

Estudar o direito à Dispensa de serviço para os profissionais de outros sectores que também são artistas

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Artes e Culturas Populares

Legislar sobre as Normas de Contratação entre os Intermediários e os artistas

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Credenciamento e emissão de licenças para o exercício de actividades

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos

Audiovisual**Estabelecer Quotas de Difusão**

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Audiovisual

Estabelecer protocolos de difusão de publicidade e bens culturais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Audiovisual

Legislar sobre a poluição audiovisual

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Audiovisual

Educação, Línguas

Preparar a oficialização do Crioulo com a socialização e a consensualização política,

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Política de Línguas

Participar na reforma curricular, propondo a introdução da música e da Cultura Nacional, (Leitura, museus, património etc), na Educação pela arte.

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Cultura para a Educação

Mecenato

Rever e dinamizar a Lei do Mecenato

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Financiamento; Articulação e Parcerias

Legislações para as economias criativas

Diretriz geral: Aprovar o pacote de Leis para a economia criativa da cultura, nos quais os incentivos fiscais e parcerias público-privadas estarão estabelecidos, regulamentando a actuação da Administração Pública na promoção da cultura, através da proibição de realização autónoma de actividades, da obrigação de contratação de terceiros certificados e do financiamento do público, que consiste em apoiar o artista e o evento através de compra de ingressos e sua distribuição gratuita às escolas, associações e às camadas sociais mais carenciadas, e na aquisição de bens culturais;

Lei de obrigatoriedade da Cultura em actos públicos

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Lei de intermediação artística e cultural

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Diversos setores

Lei de cadastramento, licenciamento e exercício da actividade cultural

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Diversos setores

Regulamentar o financiamento dos Festivais, com leis sobre quotas de participação nacional, rotatividade dos artistas, impostos, taxas sobre os cachês e sobre os ingressos

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Financiamento; Eventos

Legislar os festivais de música municipais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias; Música

Legislar sobre a taxação e covers culturais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Música

Aplicar e rever o Estatuto do Investigador

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos

Direitos do Autor

Lei de Proteção de Direitos de Autor

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Direitos autorais

Implementar a cobrança dos Direitos de Autor

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Direitos autorais

Fomentar a inspeção da aplicação das leis na área da Cultura (espetáculos, Direitos do Autor, quotas de difusão, reprodução mecânica e digital, etc.)

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Direitos autorais

Regulamentar os Direitos Morais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos

Legislar sobre os copyrights (execução pública) e os royalties

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos

Legislar sobre a obrigação de pagamento, aprovando tabelas

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos

Legislar sobre a captação, a cobrança e a distribuição dos direitos

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos

Implementar a parte do registo e captação e distribuição – Música;

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Música

EDI 3 - Reestruturação Institucional - Fortalecimento e Criação de Organizações Públicas ou de Interesse Público

Objetivo Estratégico: Consolidar uma rede de organizações públicas e de interesse público qualificada, funcionalmente coerente e dotadas das capacidades institucionais requeridas para a implementação das Iniciativas necessárias ao desenvolvimento das economias criativas da cultura em Cabo Verde.

Iniciativas:

Criar a REDE NACIONAL DE SALAS, incluindo na Diáspora, com o objetivo de resolver o problema da circulação de artistas e bens culturais e incentivar o emprego nesse sector.

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura Cultural; Geração de Emprego e oportunidades; Acesso cultural; Artes e Cultura popular; Cooperação Internacional;

Fortalecer o BANCO DE CULTURA para financiar projectos empresariais, PMEs do setor

Políticas relacionadas: Financiamento; Instituições; Equipa; Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Consolidar a Rede Nacional de Museus e implementar o programa “Um museu em cada município” (Ver política de Museus)

Políticas relacionadas: Instituições; Museus; Património; Turismo Cultural; Emprego e oportunidades

Fortalecer o BEM_CV, o Bureau Export da Música e Bens Culturais de Cabo Verde,

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa, Artes e cultura popular; Música; Exportações; Geração de empregos e oportunidades

Criar nova orgânica do MC, virada para as Artes e para as Economias Criativas

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa, Economia criativa; Diversos setores

Instituir uma Fundação para a Cultura

Políticas relacionadas: Instituições; Leis, normas e regulamentos

Criar em parceria com o INE Serviços de Estatística da Cultura, contas satélites e Observatórios para a Cultura.

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Gestão interna; Informações; Sistemas

Criação de Base de dados geral dos criadores e agentes nacionais - Estruturação do Sistema de Informação da Cultura (SiCultura);

Políticas relacionadas: Instituições; Informações; Sistemas; Gestão interna;

Instituir a Direção Nacional das Artes

Políticas relacionadas: Instituições; Artes e Culturas Populares

Criar Laboratórios artísticos e de Tradições Oraís e Populares

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Património imaterial

Criar a Comissão Nacional para as Línguas

Políticas relacionadas: Instituições; Línguas

Criar um Gabinete de Língua no Gabinete do Ministério da Cultura;

Políticas relacionadas: Instituições; Línguas

Proporcionar a criação da Academia de Letras

Políticas relacionadas: Instituições; Línguas; Literatura

Requalificar a Direção Geral da Promoção Cultural e dos Direitos do Autor (DGPCDA);

Políticas relacionadas: Instituições; Leis, normas e regulamentos; Direitos do autor

Reforçar a Sociedade Cabo-Verdiana de Autores (SOCA) com meios humanos e materiais

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Equipa

Criar um Serviço de Apoio Social, como um sistema alternativo e complementar de Previdência Social e Fundo Mutualista

Políticas relacionadas: Instituições; Leis, normas e regulamentos

Criar o Sistema Nacional de Educação Artística

Políticas relacionadas: Instituições; Formação; Artes e Cultura popular

Modernizar o Arquivo Nacional e a Biblioteca Nacional;

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Sistemas de informação; Bibliotecas; Arquivos

Criar o Ballet Nacional de Cabo Verde e a Orquestra Nacional;

Políticas relacionadas: Instituições; Artes e Cultura popular; Dança; Equipa

Criar o Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas

Políticas relacionadas: Articulação e parcerias; Municípios; Instituições; Bibliotecas

Criar o Sistema Nacional dos Arquivos

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Arquivos

Criar uma agência de Booking de Artistas Nacionais para tournées internas através da Rede Nacional de Salas, e conectar a Agência Nacional de Booking com os produtores nacionais e estrangeiros**Criar a Agenda Cultural Nacional**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Instituições; Articulação e Parcerias; Eventos; Turismo cultural; Diversos setores

Fortalecer o Bureau de Eventos, Exportação da Música e de Bens Culturais de Cabo Verde – BEM CV;

Políticas relacionadas: Instituições; Eventos; Exportação; Música; Diversos setores

Participar na concretização do Instituto Eugénio Tavares

Políticas relacionadas: Instituições; Cooperação Internacional

Propor a criação de uma Fundação na Esfera Lusófona para a Cultura

Políticas relacionadas: Instituições; Cooperação Internacional; CPLP

Criar Curadorias e Gabinetes Técnicos Conjuntos para a gestão dos sítios classificados

Políticas relacionadas: Instituições; Património

Promover uma parceria público-privada para a criação de uma Rede Nacional de Distribuição de produtos culturais, agro-alimentares e fármacos.

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias – Parcerias Público-privadas; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato

EDI 4. Financiamento

Objetivo Estratégico: Dotar as economias criativas de Cabo Verde de instituições e mecanismos de financiamento e fomento – na forma de fundo perdido, reembolsável, adiantamento de verbas, Fundo de Garantia, Lei do Mecenato, aquisição de obras e bens culturais, bolsas, prémios, dentre outros – que sejam continuados, suficientes e adequados às especificidades dos agentes, setores, territórios, atividades e elos estratégicos das cadeias de valores criativos da cultura, com o intuito de alavancar o desenvolvimento do setor.

Iniciativas:**4.1 Banco da Cultura**

Ampliar a atuação do Banco de Cultura (Fundo Autónomo de Apoio à Cultura), como instituição intermediária e facilitadora de crédito para as Economias Criativas.

Políticas relacionadas: Financiamento; Instituições; Equipa; Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Consolidar o conceito de Alter Finanças no funcionamento do Banco da Cultura, de modo a reconhecer o valor que cada um acrescenta com a sua criatividade, e que viabilize um sistema que financie esse mercado, por meio de um sistema de funding e financing, sem juros, sem aval, sem garantia real, baseado no valor do intangível.

Políticas relacionadas: Financiamento; Instituições; Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Fortalecer o Banco da Cultura como serviço que faz a gestão do fundo público, de uma forma democrática, transparente, acessível, eficiente e pedagógica para todos os artistas e agentes culturais.

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias; Transparência

Consolidar o sistema de financiamento dos projectos pelo Banco da Cultura com base nos critérios de:

- Fomento ao emprego e geração de rendas;
- Acesso à Cultura;
- Integração social e cultural;
- Criação e inovação;
- Sustentabilidade financeira;
- Credibilidade técnica e financeira.

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Transparência; Geração de empregos e oportunidades

Fortalecer o modelo de sustentabilidade económica do Banco da Cultura calcado na ampliação da captação externa ao Orçamento do Estado e na Lei do Mecenato.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Financiamento - Fund raising

Apoio à utilização de moeda complementar (Kretxeu) por comunidades, bairros ou associações, de modo a fortalecer a economia local ao estimular a produção e o consumo locais e as finanças solidárias.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Financiamento; Geração de empregos e oportunidades

4.2 Lei do Mecenato**Rever e Dinamizar a Lei do Mecenato**

Políticas relacionadas: Financiamento; Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias

Criar um Pacto com os Mecenatas e criar chancela de Mecenato

Políticas relacionadas: Financiamento; Articulação e Parcerias; Comunicação social

4.3 Novas fontes de recursos para as economias criativas**Propor taxas para o financiamento da Cultura**

Políticas relacionadas: Financiamento – Fund raising; Leis, normas e regulamentos

Negociar as taxas sobre Energia, Telecomunicações, Alfândegas para a composição de recursos para a cultura.

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias;

Financiamento - Fund raising

Criar equipa de captação de recursos no exterior e de elaboração de projectos especiais

Políticas relacionadas: Financiamento – Fund raising; Equipa; Cooperação Internacional

4.4 Novos mecanismos de financiamento**Criar incentivos especiais para a Exportação para o mercado da CPLP;**

Políticas relacionadas: Financiamento; Cooperação Internacional; Exportação

Criar fundo público de aquisição de obras de arte na administração Pública, para criar acervo de valor.

Políticas relacionadas: Financiamento; Instituições; Artes e cultura popular

Instituir os 3 tipos de financiamento direto: i. do Lugar; ii. do Público; iii. do Artista

Políticas relacionadas: Financiamento; Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias; Territórios criativos: Diversos sectores

Instituir os 3 modelos de subvenção: i. Bolsa de Criação; ii. Bolsa de Investigação; iii. Bolsa de Formação.

Políticas relacionadas: Financiamento; Leis, normas e regulamentos; Diversos sectores

Estruturar o sistema de apoios e patrocínios, cartas de conforto e declarações, através de editais públicos, concursos, seleção pública para os subsídios e apoios à produção, edição, exposições, etc.

Políticas relacionadas: Financiamento; Leis, normas e regulamentos; Gestão Interna; Diversos sectores; Geração de empregos e oportunidades

Centralizar a gestão dos patrocínios e apoios

Políticas relacionadas: Financiamento; Leis, normas e regulamentos; Gestão Interna

Criar um Núcleo de Gestão de Contrapartidas

Políticas relacionadas: Financiamento – Fund raising; Equipa; Gestão Interna

4.5 Financiamento de Festivais e Eventos

Regulamentar o financiamento dos Festivais, com normas sobre quotas de participação nacional, rotatividade dos artistas, impostos, taxas sobre os cachês e sobre os ingressos

Políticas relacionadas: Financiamento; Leis, normas e regulamentos; Eventos

Alargar a co-produção a todos os eventos culturais do país e marcar presença como parceiro, mediante vários tipos de financiamento

Políticas relacionadas: Financiamento; Eventos

EDI 5. e Desenvolvimento de Pessoas e Equipas - Formação, Capacitação

Objetivo Estratégico: Disponibilizar aos agentes criativos do país um programa continuado e coerente de capacitação e formação profissional de modo a proporcionar oportunidades efetivas de desenvolvimento, especialmente em termos de gestão de empreendimentos criativos privados e do terceiro setor, gestão de equipamentos culturais, formação de novos talentos e de fortalecimento das equipas do Ministério da Cultura, com vista à profissionalização dos agentes culturais em Cabo Verde.

5.1 Formação em Gestão de Empreendimentos Privados e do Terceiro Setor e Formação para os Setores Criativos

Objetivo estratégico: Capacitar os agentes culturais em diversas áreas para constituírem sociedades comerciais e empresas na área da cultura, contribuindo para o aperfeiçoamento do desenvolvimento da capacidade de gerenciar negócios e aumentar a geração de rendas nos sectores da economia criativa da cultura.

Iniciativas:

Investir em quadros com formação específica para dirigir setores da:

Música;

Teatro;

Artes Performativas (Dança, Circo, Espetáculos);

Artes Visuais;

Novas Mídias (Cinema, Publicações, Vídeo);

Literatura;

Tradições orais e Artes Populares;

Artes Funcionais (Design, Gráfica, Moda, Joalharia, Brinquedos, arquitetura, Publicidade, recreação, inovação; digital);

Políticas relacionadas: Profissionalização; Desenvolvimento de Pessoal; Capacitação; Equipa; Diversos Setores

Capacitar os intermediários dos artistas (managers, agentes, produtores) e torná-los interlocutores

Políticas relacionadas: Capacitação; Artes e cultura popular

Ir ao encontro das iniciativas culturais e criativas e oficializar os grupos, através de encaminhamento à criação de personalidades jurídicas

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Capacitação; Desenvolvimento gerencial; Geração de empregos e oportunidades

Trabalhar com a Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação (ADEI), as Câmaras de Comércio, as associações de Empresários, Plataforma das ONGs, ONGs e Municípios para o desenvolvimento da capacidade de gestão de empreendimentos criativos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Capacitação; Desenvolvimento gerencial; Geração de empregos e oportunidades

Fazer com que os próprios setores produzam a sua programação e animem os espaços;

Políticas relacionadas: Desenvolvimento gerencial; Profissionalização; Articulação e Parcerias

Estimular com que os setores se relacionem diretamente com a sociedade para questões de atendimento, atenção, acolhimento, patrocínios, etc.

Políticas relacionadas: Desenvolvimento gerencial; Profissionalização; Articulação e Parcerias

Disponibilizar on line modelos de Estatutos e actas

Políticas relacionadas: Capacitação; Desenvolvimento gerencial; Informações

Formar técnicos no setor audiovisual

Políticas relacionadas: Capacitação; Audiovisual

Formar animadores culturais específicos na Diáspora

Políticas relacionadas: Capacitação; Cooperação Internacional; Diáspora

5.2 Formação em Gestão de Equipamentos Culturais

Iniciativas:

Preparar quadros profissionais para a gestão das redes de equipamentos (museus, salas de espetáculo, bibliotecas, casas de cultura) existentes e em criação no país

Políticas relacionadas: Capacitação; Desenvolvimento gerencial; Diversos Setores

5.3 Formação para novos talentos

Iniciativas:

Criar os Conservatórios municipais e Estabelecer o Ballet, a Orquestra e o Circo, como Escolas Nacionais de Artes

Políticas relacionadas: Instituições; Formação de novos talentos; Artes e cultura popular; Diversos setores

5.4 Fortalecimento das Equipas do Ministério da Cultura¹

Iniciativas:

Criar um Plano de Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Cultura orientado para a geração de pessoal e equipas qualificadas para a implementação do PLEI Cultura, especialmente em relação a formulação de Leis, normas e regulamentos, Financiamento, Modernização da gestão, Informações e Sistemas, e formação e capacitação profissional para os setores criativos.

Políticas relacionadas: Desenvolvimento institucional; Desenvolvimento gerencial; Capacidade de gestão; Governação democrática

EDI 6. Modernização da gestão e dos processos, Informações, Sistemas e Transparência

Objetivo Estratégico: Dotar a sociedade e as organizações envolvidas no PLEI-Cultura, especialmente o Ministério da Cultura, com o conjunto de indicadores, informações e sistemas de informação adequados ao conhecimento e à atuação eficaz, efetiva e consistente no campo das políticas para a economia criativa da cultura, contribuindo efetivamente para a modernização da gestão das organizações e dos recursos aplicados neste Programa.

Iniciativas:

Criação de Base de dados geral dos criadores e agentes nacionais - Estruturação do Sistema de Informação da Cultura (SiCultura);

Políticas relacionadas: Informações; Sistemas; Gestão interna; Instituições

Tornar o Ministério e os projetos acessíveis on line;

Políticas relacionadas: Gestão Interna; Informações; Sistemas: Gestão; Equipa

Criar um Núcleo de Gestão de Contrapartidas

Políticas relacionadas: Financiamento – Fund raising; Equipa; Gestão Interna

Disponibilizar on line modelos de Estatutos e atas (de empreendimentos criativos, ONG, associações, cooperativas)

Políticas relacionadas: Informações; Capacitação gerencial

Modernizar o Arquivo Nacional e a Biblioteca Nacional;

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Sistemas de informação; Bibliotecas; Arquivos

Aprofundar o conceito de Serviço Público na área da Cultura

Políticas relacionadas: Desenvolvimento das Equipas do Ministério da Cultura

EDI 7. Infraestrutura Cultural

Objetivo Estratégico: Dotar o país do conjunto de infraestruturas e equipamentos culturais – em termos de bibliotecas, centros culturais, casas de cultura, cinemas, teatros, anfiteatros, escolas, museus, centros criativos, mercados de produtos culturais, dentre outros – necessários ao desenvolvimento pleno das atividades culturais em Cabo Verde.

Iniciativas:

Criar a Rede Nacional de Salas, incluindo a Diáspora

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura cultural; Articulação e Parcerias; Diversos setores; Turismo cultural

Recuperar a Rede de Cinemas Municipais como salas multiusos

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura cultural; Articulação e Parcerias; Audiovisual

Instalar Casas de Cultura (nos municípios e bairros – inclusive como rede de locais de ensaios);

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Capacitação e formação; Articulação e parcerias – Municípios; Bairros criativos

Criar o Museu da Escravatura e da Crioulização na Cidade Velha

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Património; Museus; Crioulização;

Criar a Galeria Nacional e Museu de Arte

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Artes e Cultura Popular; Museus

Criar os seguintes museus:

Museu do Mar

Museu da Música

Museu do Café

Museu da Pesca

Museu do Grogue

Museu da Tecnologia

Museu Militar;

Trabalhar na criação do Museu Amílcar Cabral

E outros

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura cultural; Articulação e Parcerias – Municípios; Museus; Diversos setores

Recuperar o Centro Nacional de Artesanato como Centro de Design e de Políticas, para o setor;

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Artesanato-RENDA; Design

Instituir Mercados e Stands de Produtos locais e artesanais, em todos os municípios

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Articulação e Parcerias – Municípios; Artesanato; Produtos da Terra

¹O PLEI Cultura apresenta inúmeros desafios de gestão e implementação, e certamente um dos mais difíceis seja a constituição de equipas qualificadas, com as competências adequadas, e nos quantitativos suficientes para implementarem coordenadamente as diversas políticas, programas, eixos e iniciativas propostas. Como se pode deduzir pela leitura deste documento, o PLEI Cultura é, por definição, intensivo em pessoas qualificadas e motivadas, já que praticamente cada uma das iniciativas tem impactos na composição das equipas necessárias à sua implementação.

Incentivar parceria público privada para a construção de uma sala de espectáculos para 3000 pessoas na Praia e para 1500 no Mindelo.

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Município; Artes e cultura popular

Criar no Mindelo, no Sal e na Boavista os Centros Culturais especiais virados para o turismo

Políticas relacionadas: Infraestrutura; Articulação e Parcerias; Turismo Cultural

Apoiar a criação de sedes de Companhias e grupos teatrais

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura cultural; Artes e culturas populares; Teatro

BLOCO 2 - EIXOS ESTRATÉGICOS FINALÍSTICOS (EEF) – Setores, territórios e transversalidades estratégicas para Cabo Verde

EEF 1. Artes e Culturas Populares

Objetivo Estratégico: Disponibilizar um conjunto estruturado e continuado de programas e ações visando aperfeiçoar as condições de criação, produção, financiamento, comercialização e reconhecimento das artes e das culturas populares de Cabo Verde, contribuindo para a melhoria da sua qualidade, a geração de oportunidades de atividades criativas e a plena sustentabilidade das iniciativas.

Iniciativas

Fortalecer o BEM_CV, o Bureau Export da Música e Bens Culturais de Cabo Verde, de modo a garantir aos profissionais da área condições para competirem em pé de igualdade com os artistas e agentes internacionais, criando emprego e promovendo a visibilidade do País no panorama Global.

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Artes e cultura popular; Música; Emprego e oportunidades; Exportações; Mercado Interno

Fortalecer a Direção Nacional das Artes

Políticas relacionadas: Instituições; Artes e Cultura popular

Criar a Galeria Nacional de Artes e o Museu de Arte

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura Cultural; Artes e Cultura popular

Criar a Comissão instaladora das Escolas Nacionais de Artes

Políticas relacionadas: Instituições; Formação; Artes e Cultura popular

Criar Academias

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Diversos setores

Elaborar o Estatuto do Artista

Políticas relacionadas: Leis, Normas e Regulamentos; Diversos setores

Apoiar a consolidação da Agenda Cultural Nacional como meio de acesso e informação sobre a programação cultural no nosso país

Políticas relacionadas: Informações; Eventos; Festivais; Turismo Cultural; Cultura digital; Comunicação Social; Setores diversos

Difundir na web a criação/ produção artística nacional;

Políticas relacionadas: Informações; Política de comunicação social; política de internet

Estimular a arte nos bairros, como meio de inclusão social;

Políticas relacionadas: Cultura para a educação; Bairros criativos; Geração de empregos e oportunidades

Criar fundo público de aquisição de obras de arte na administração Pública, para criar acervo de valor.

Políticas relacionadas: Financiamento; Artes e culturas populares; património

Instalar Casas de Cultura

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Capacitação e formação; Articulação e Parcerias; Bairros Criativos; Artes e culturas populares

Estruturar calendário e realizar uma série de eventos internacionais no campo das Artes e cultura popular, dentre os quais:

Mercado da Música do Atlântico

Mercado do Artesanato

Feira da Palavra

Bienal de Artes

Festival de Cinema

Danças das Ilhas do Mundo

Encontro de Programadores de Teatro

Outros

Políticas relacionadas: Eventos; Turismo Cultural; Cooperação Internacional; Música; Artes e Culturas populares; Diversos setores

Instituir os cinco Eventos Internacionais Municipais: Teatro; Culinária e artes Populares; Carnaval; Festas Juninas; Música Temática típica de cada região.

Políticas relacionadas: Eventos; Turismo Cultural; Territórios Criativos

1. 1 Música

Iniciativas

Instituir o ATLANTIC MUSIC EXPO,

Políticas relacionadas: Eventos; Cooperação Internacional; Música; Empregos e oportunidades; Turismo Cultural

Apoiar a consolidação dos mais de 60 festivais de Música, presentes em todas as ilhas, organizando o calendário e integrando-os aos circuitos do turismo cultural do país.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Eventos; Música; Empregos e Oportunidades; Turismo Cultural

Legislar os festivais de música municipais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias - Municípios; Música

Implementar a parte do registo e captação e distribuição – Música;

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Música

Legislar sobre a taxação e covers culturais

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; música

Criar o Museu da Música e o Laboratório Nacional da Música, em parceria com a UNICV

Criar a Orquestra Nacional

Políticas relacionadas: Instituições; Música; Equipa

Instituir Prémios da Música em parceria com o setor privado e com Associações de Classe

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Música; Eventos; Prémios

1. 2 Artesanato

Iniciativas

Fortalecer o Programa RENDA - Rede Nacional de Distribuição e distribuir por esta rede todos os produtos *Created in Cabo Verde* (música, produtos agro-alimentares, artesanato, moda, livros, etc.), por todo o Arquipélago, tendo como locais de distribuição hotéis, portos e aeroportos e praças municipais, além dos Pontos Certificados de Venda do Artesanato, das Feiras Municipais de Artesanato e do Mercado Internacional de Artesanato

Políticas relacionadas: Artes e Cultura Popular - Artesanato; RENDA; Produtos da Terra; Fortalecimento do mercado interno; Exportações; Turismo Cultural; Geração de empregos e de oportunidades

Formação de jovens oriundos de todos os municípios, com o objetivo de capacitá-los na distribuição e comércio de artesanato e, ainda, na gestão de pequenas empresas.

Políticas relacionadas: Capacitação; Artes e Culturas Populares - Artesanato; RENDA; Fortalecimento do mercado interno; Geração de empregos e de oportunidades; Juventude; Turismo Cultural.

Consolidar uma rede de Pontos de Venda para tornar acessível o artesanato nacional em todos os centros do país, permitindo assim, a qualquer pessoa, um fácil acesso aos produtos, quer se trate de residente ou visitante.

Políticas relacionadas: Artes e Cultura Popular - Artesanato; RENDA; Fortalecimento do mercado interno; Geração de empregos e de oportunidades; Turismo Cultural

Incentivar a criação da Empresa de distribuição e investir na Logística de Conservação

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; RENDA

Investir na consolidação do Fórum Nacional do Artesanato (FONARTES) e da Feira Nacional do Artesanato, contribuindo para a afirmação de uma política consistente para o artesanato e para a ampliação do mercado nacional e internacional do artesanato de Cabo Verde.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Artesanato; RENDA; Fortalecimento do mercado interno; Emprego e oportunidades; Exportação: Turismo cultural

Aprovar o Estatuto do Artesão

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Artesanato; RENDA; Geração de empregos e oportunidades

Fomentar a criação e desenvolvimento de produtos culturais para o turismo

Políticas relacionadas: RENDA; Geração de empregos e oportunidades; Turismo cultural; Produtos da Terra; Fortalecimento do mercado interno

Interagir todos os setores com o Design de embalagens

Políticas relacionadas: Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; Articulação e Parcerias

Promover uma parceria público-privada para a criação de uma Rede Nacional de Distribuição de produtos culturais, agro-alimentares e fármacos.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Parcerias Público-privadas; Instituições Fortalecimento do mercado interno; Geração de empregos e oportunidades; Produtos da Terra; Artesanato; RENDA

1.3 Teatro e Dança

Iniciativas

Seguir apoiando o Festival Internacional de Teatro – MINDELACT de modo a consolidá-lo como um dos principais festivais de teatro da País, aumentando o intercâmbio, a qualidade e a capacidade de produção e de geração de oportunidades para o teatro cabo-verdiano.

Políticas relacionadas: Teatro; Turismo Cultural; Cooperação Internacional; Geração de empregos e oportunidades; Capacitação profissional

Instituir Eventos Internacionais Municipais: Teatro.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Política de Artes e Culturas Populares; Turismo Cultural; Eventos

Propor Festival de Teatro do Atlântico (em parceria com grupos regionais, Macaronésia, Brasil, África, Atlântico Norte) com actividades viradas para as economias criativas

Políticas relacionadas: Teatro; Eventos; Cooperação Internacional

Apoiar a criação de sedes de Companhias e grupos teatrais

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura cultural; Artes e Cultura Popular; Teatro

Criar o Ballet Nacional de Cabo Verde;

Políticas relacionadas: Instituições; Artes e Cultura popular; Dança; Iluminação,

Cenário, Som, Equipa

1.4 Culinária**Instituir Eventos Internacionais Municipais: Culinária e Artes Populares;**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Artes e Culturas Populares; Culinária; Turismo Cultural-Eventos; Cooperação Internacional

Fortalecer a culinária típica como componente identitária e “produto cultural”, inserindo-a como atrativo do turismo cultural

Políticas relacionadas: Artes e Culturas Populares; Culinária; Turismo Cultural: Produtos da Terra; Geração de empregos e oportunidades

1.5 Festas: Carnaval, Festas Juninas**Consolidar o Fórum Nacional do Carnaval e as festas de Carnaval em todos os Municípios com políticas de incentivo e inserção no circuito turístico.**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Artes e Culturas Populares; Festas; Carnaval; Turismo Cultural; Eventos;

Instituir Eventos Internacionais Municipais: Carnaval e Festas Juninas, típico de cada região.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Artes e Culturas Populares; Festas; Carnaval: Festas Juninas; Turismo Cultural; Eventos; Geração de empregos e oportunidades

Estimular para que as mais de 600 Festas de Romarias existentes em Cabo Verde se integrem nos roteiros do turismo cultural no nosso país.

Políticas relacionadas: Artes e Culturas Populares; Turismo Cultural; Geração de empregos e oportunidades

EEF 2. Património Material e Imaterial, Memória e Museus

Objetivo Estratégico: Proporcionar aos cidadãos do país e aos agentes culturais um conjunto de programas e ações orientados ao fortalecimento do mapeamento, reconhecimento e dinamização do património material e imaterial, da memória e dos museus como manancial primeiro do acervo próprio de Cabo Verde, com a sua efetiva inserção como fundamento e como resultado das estratégias de desenvolvimento do país, contribuindo também para o reconhecimento internacional (de organizações, empresas e turistas) de Cabo Verde como “sociedade património cultural”.

2.1 Património Material e Imaterial**Iniciativas**

Inventariar e fazer o roteiro do património cultural;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Património; Turismo cultural;

Classificar o património material registrado

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Património

Inventariar o património imaterial

Políticas relacionadas: Património imaterial; Geração de empregos e oportunidades

Criar o Laboratório de Tradições Orais e Populares – LABTOP;

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Património imaterial;

Reavivar criações antigas na música e no artesanato

Políticas relacionadas: Património Imaterial; música; artesanato; RENDA

Reavivar os contadores de história

Políticas relacionadas: Património imaterial; Línguas; Literatura

Implementar Protocolos de Gestão Administrativa do Património e dos Centros Culturais, nas regiões periféricas;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Património;

Desenvolver campanha de classificação do Património a nível Mundial, Nacional e Municipal

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Património; Cooperação externa; Turismo Cultural; Comunicação Social

Desenvolver o conceito de Museu da Cidade e Casas de Memória

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Património; Museus; Memória

Negociar as aquisições de bens que possam ser classificados de Patrimónios

Políticas relacionadas: Financiamento; Património; Museus

Instituir Curadorias Municipais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Património; Museus

Trabalhar a Diplomacia Cultural com base na Crioulização do Mundo

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Património; Crioulização

Criar o Museu da Escravatura e do Homem Crioulo na Cidade Velha

Políticas relacionadas: Infraestrutura Cultural; Património; Museus; Crioulização

Criar Curadorias e Gabinetes Técnicos conjuntos nos sítios classificados;

Políticas relacionadas: Instituições; Património

Criar parcerias público-privadas para a exploração do património sub-aquático

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Parcerias Público-privadas; Património

2.2 Memória, Arquivos e Museus

Consolidar a REDE NACIONAL DE MUSEUS (RNM), criada como forma de valorizar e potencializar economicamente o património cultural. A Rede Nacional de Museus está associada ao Programa “Um museu em cada município”, que tem por objetivo dotar cada Município de infraestrutura cultural que garanta a preservação, conservação e divulgação do património cultural de cada localidade, tornando-o uma fonte de atração turística, de geração de rendimentos e de criação de empregos.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Infraestrutura cultural; Museus; Património; Turismo Cultural; Emprego e oportunidades

Implementar o programa UM MUSEU EM CADA MUNICÍPIO, e dinamizar os Museus via atividades articuladas pela Rede Nacional de Museus.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Infraestrutura Cultural; Museus;

Instalar Casas de Memória com parcerias municipais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Infraestrutura Cultural; Museus

Criar os seguintes museus:

Museu do Mar

Museu da Pesca

Museu da Música

Museu do Café

Museu do Grogue

Museu da Tecnologia

Museu da Romaria

Museu da Aeronáutica

Museu Militar;

Trabalhar na criação do Museu Amílcar Cabral

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Articulação e Parcerias – Municípios; Museus; Diversos setores

Propor a candidatura do Museu da Memória no Campo de Concentração do Tarrafal a património da UNESCO**Propor a Candidatura da Morna a Património Mundial**

Políticas relacionadas: Património; Museus; Cooperação Internacional

Aplicar a Lei dos Arquivos e publicitar o sector

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Arquivos

Fazer do Arquivo uma fonte para os museus e galerias

Políticas relacionadas: Arquivos; Artes e Cultura popular

Modernizar o Arquivo Nacional e a Biblioteca Nacional

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Sistemas de informação; Arquivos

Criar o Sistema Nacional dos Arquivos

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Arquivos

EEF 3. Línguas, Leitura e Cultura para a Educação e o Meio Ambiente

Objetivo Estratégico: Proporcionar um conjunto orgânico de políticas, programas e ações que assegurem a inserção de conteúdos e práticas culturais e criativas nos ambientes educacionais do país, a consolidação de uma nação leitora dotada de uma rede consolidada de bibliotecas de acesso público, com uma política bilingue de línguas e de reconhecimento do Crioulo, e que contribua para a construção de uma cultura vigorosa da sustentabilidade em Cabo Verde.

3.1 Política de Línguas**Iniciativas****Criar a Comissão Nacional para as Línguas**

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Línguas

Criar um Gabinete de Língua no Gabinete do Ministério da Cultura;

Políticas relacionadas: Instituições; Línguas; Crioulização

Impulsionar a criação da Academia de Letras

Políticas relacionadas: Instituições; Línguas; Literatura

Preparar a oficialização do Crioulo com a socialização e a consensualização política,

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Línguas

Introduzir o ensino da língua materna na rede de educação artística

Políticas relacionadas: Línguas; Cultura para a Educação

Implementar o Acordo Ortográfico e trabalhar no Vocabulário Ortográfico Comum da Língua Portuguesa

Políticas relacionadas: Línguas; Cultura para a Educação

Incorporar software para o ensino da língua

Políticas relacionadas: Línguas; Cultura digital

Organizar eventos internacionais relacionados à Francofonia e Lusofonia (ECPLP)

Políticas relacionadas: Eventos; Línguas; Cooperação Internacional

Reforçar a participação no Instituto Internacional da Língua Portuguesa (IILP)

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; CPLP; Línguas

3.2 Política de Leitura e Bibliotecas**Iniciativas**

Criar programas de incentivo à leitura e o Plano Nacional de Leitura, com gestos criativos como “Ler nas Paragens”, “Salas de Espera”, lugares públicos como aeroportos e transporte público, dentre outros

Políticas relacionadas: Articulação e parcerias; Leitura

Modernizar o Arquivo Nacional e a Biblioteca Nacional;

Políticas relacionadas: Instituições; Equipa; Sistemas de informação; Biblioteca; Arquivo

Formação de professores bibliotecários

Políticas relacionadas: Capacitação; Leitura; Cultura para a Educação

Criar o acervo *up to date* do Mundo, em parceria com a Biblioteca da Unesco;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Cooperação internacional; Cultura digital; Bibliotecas

Criar a Central de Edições do Ministério da Cultura

Políticas relacionadas: Gestão interna; Livros e publicações

Criar o Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas

Políticas relacionadas: Articulação e parcerias; Instituições; Bibliotecas

Implementar o ISBN, ISSN, ISMN e o depósito legal

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Livro e publicações

Programas de e-learning, e-book e bibliotecas digitais.

Políticas relacionadas: Bibliotecas; Cultura digital; Acesso

Apoiar as edições da Feira Internacional do Livro de Cabo Verde.

Políticas relacionadas: Livro e publicações; Leitura; Eventos; Geração de empregos e oportunidades; Turismo Cultural

Apoiar as edições da Feira Mundial da Palavra

Políticas relacionadas: Livro e Leitura; Eventos; Geração de empregos e oportunidades; Turismo Cultural

3.3 Cultura para a Educação**Iniciativas:**

Promover o ensino formal e informal das artes através das redes de professores

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Cultura para a educação; Artes e Culturas populares

Propor a introdução do ensino da língua materna na rede de educação formal

Políticas relacionadas: Línguas; Cultura para a educação

Formar na Arte e Cultura competências para o mercado de trabalho, em parcerias com as universidades

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Formação; Cultura para a educação; Universidades

Participar na reforma curricular, propondo a introdução da música e da Cultura Nacional, (Leitura, museus, património etc), na Educação pela arte.

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Artes e cultura popular; Cultura pela educação

Desenvolver Políticas de Educação para o Bom Gosto

Políticas relacionadas: Cultura para a Educação

3.4 Meio Ambiente e sustentabilidade**Iniciativas:**

Trabalhar com as Associações Culturais a questão da poupança e do consumo de energia nos equipamentos e instalações culturais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Meio ambiente; Sustentabilidade;

Envolver as Associações Culturais na luta contra o furto de energia e outras formas de dilapidação do Bem Público

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Meio ambiente; Sustentabilidade;

Comunicar uma cultura amiga do ambiente

Políticas relacionadas: Comunicação social; Meio ambiente;

Desenvolver as economias baseadas na reciclagem

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Meio ambiente; Cultura para a educação; Geração de empregos e oportunidades

Implementar a campanha de substituição do plástico por papel

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Comunicação social; Meio ambiente; Sustentabilidade

Criar prémios de redução de resíduos urbanos através do artesanato

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Comunicação social; Meio ambiente; Sustentabilidade; Artesanato; RENDA

EEF 4. Turismo Cultural e Eventos

Objetivo Estratégico: Consolidar um conjunto articulado e coerente de políticas, programas e ações que assegurem o pleno desenvolvimento do turismo cultural, de eventos e a exportação de bens, serviços e produtos culturais de Cabo Verde, com vista a ampliar a participação dessas atividades na geração de empregos, rendas e oportunidades para os nossos cidadãos, tendo como premissa a incorporação sustentável do nosso património cultural.

4. 1 Turismo Cultural**Iniciativas****Inventariar e fazer o roteiro do património cultural;**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Património; Turismo cultural;

Promover campanhas de sensibilização para que cada ilha, município ou local seja encarado como um potencial turístico

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias- Municípios; Comunicação social; Turismo Cultural;

Apostar no Turismo de Eventos como meio de promoção do país, do património, monumentos e sítios.

Políticas relacionadas: Turismo Cultural; Eventos

Criar roteiro de sítios, museus e eventos em vários níveis: nacional, regional, municipal e local;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias- Municípios; Turismo Cultural; Museus; Eventos

Co-produzir as festas de romaria, para uma intervenção programática, estética, histórica, folclórica e virada para a agenda cultural, turística e diaspórica

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias- Municípios; Financiamento

Desenvolver o *Turismo da Saudade*, na Diáspora, aproximando a *Diáspora Crioula* de Cabo Verde, aos eventos culturais no país de acolhimento e no de origem;

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Turismo Cultural; Diáspora

Operacionalizar a Nação Global através da inclusão das comunidades no exterior em eventos nacionais

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Crioulização

Promover o *Turismo Rural* e o *Turismo de Vivência Cultural* em rede, em cada Município;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Turismo Cultural;

Fortalecimento da Rede Nacional de Distribuição (RENDA)

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Artes e Cultura Popular - Artesanato; Fortalecimento do mercado interno; Turismo cultural; Exportações; Geração de empregos e de oportunidades

Promover uma parceria público-privada para a criação de uma Rede Nacional de Distribuição de produtos culturais, agro-alimentares e fármacos.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Parcerias Público-privadas; Instituições Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato;

Instituir Mercados e Stands de Produtos locais e artesanais, em todos os municípios

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Territórios criativos; Infraestrutura Cultural; Geração de empregos e oportunidades

Implementar as feiras de produtos artesanais, agro-alimentares e culturais.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Produtos da Terra; Geração de empregos e oportunidades; Turismo Cultural

Criar stands em locais de fluxos turísticos, no percurso dos roteiros e nos terminais aero e portuárias

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Turismo Cultural

Criar a sinalética das cidades e monumentos numa linguagem para turistas.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Comunicação Social

Fazer parcerias com empresas, no sentido de vender acesso a bens culturais no momento de aquisição de passagens, voucher: Programa de Milhas Culturais

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Setor Privado; Turismo cultural

Fomentar a criação e desenvolvimento de produtos culturais para o turismo.

Políticas relacionadas: Políticas de Artes e Culturas Populares; Turismo cultural; Geração de empregos e oportunidades

Criar títulos culturais para os Municípios, à volta do qual desenvolverão as indústrias criativas e seu turismo cultural temático

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Territórios criativos; Turismo cultural

Criar no Mindelo, no Sal e na Boavista os Centros Culturais especiais virados para o turismo

Políticas relacionadas: Instituições; Infraestrutura; Articulação e Parcerias; Turismo Cultural; Territórios Criativos

4.2 Política de Festivais, Eventos e Prémios**Iniciativas:****Criar a Agência de Booking de artistas Nacionais para tournées internas através da Rede Nacional de Salas, e conectar a Agência Nacional de Booking, com os produtores nacionais e estrangeiros**

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Instituições; Eventos

Atrair grandes eventos mundiais para Cabo Verde, em co-financiamento com parceiros externos, como contrapartida à importação e intervenção da cultura no equilíbrio da balança de pagamentos.

Políticas relacionadas: Financiamento; Eventos; Cooperação Internacional

Estruturar calendário nacional de eventos como:

Atlantic Music Expo (AME)
Kriol Jazz Festival
Festivais de Música Municipais
Festas de Romarias
Carnaval
Mindelact e outros Festivais de Teatro
Festival d'ArtKreol
Fórum Cultural Mundial
Fórum Ilhas do Mundo
Feira Mundial da Palavra e do Livro
Festival das Nações
Ano dos Países
Cinema em Movimento
Bienal de Artes
Francofonia
Festivais Municipais
Lusofonias (ECPLP)
Danças das Ilhas do Mundo
Cordofonias
Outras iniciativas
Desfiles
Exposições
Premiações

Políticas relacionadas: Eventos; Cooperação Internacional; Música; Artes e cultura popular; Livro e leitura; Audiovisual; Línguas; Comunicação social; Diversos sectores

Oficializar a introdução de eventos culturais em cerimónias públicas

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Eventos; Geração de empregos e oportunidades

Parceria na produção de eventos permanentes, estabelecidas em Protocolo para longo prazo;

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Articulação e Parcerias; Eventos

Instituir os cinco Eventos Internacionais Municipais: Teatro; Culinária e artes Populares; Carnaval; Festas Juninas; Música Temática típica de cada região.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Eventos; Política de Artes e Culturas Populares; Territórios Criativos

Alargar a co-produção a todos os eventos culturais do país e marcar presença como parceiro, mediante vários tipos de financiamento

Políticas relacionadas: Financiamento; Articulação e Parcerias; Eventos

Reconfigurar os Eventos Nacionais com carácter internacional (Festivais de Teatro, Música, etc.)

Políticas relacionadas: Financiamento; Articulação e Parcerias; Eventos

Propor Festival de Teatro do Atlântico (em parceria com grupos regionais, Macaronésia, Brasil, África, Atlântico Norte) com actividades viradas para as economias criativas

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Teatro; Eventos; Cooperação Internacional

Realizar a Feira Mundial da Palavra e do Livro

Políticas relacionadas: Livro e Leitura; Eventos

Promover a participação de Produtores nacionais nos eventos;

Políticas relacionadas: Geração de empregos e oportunidades; Eventos; Diversos setores

Participar nos eventos e feiras culturais internacionais;

Políticas relacionadas: Eventos; Geração de empregos e oportunidades; Cooperação Internacional; Exportações

Atrair oficialmente as delegações oficiais aos eventos mundiais em Cabo Verde

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Eventos

Actualizar e instituir Semanas de Cabo Verde, em todas as comunidades da Diáspora, de forma periódica

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Diáspora; Eventos

Instituir o evento mundial “Encontro dos Crioulos do Mundo”, em parceria com as Nações Unidas, a União Africana e a União Europeia, envolvendo a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, a Commonwealth, a Francofonia, a União Latina e a OEA.

Políticas relacionadas: Eventos; Cooperação Internacional; CPLP; África; Europa; América; ONU; OEA; Crioulização

Integrar os artistas nos roteiros dos eventos continentais

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Eventos; África

Regulamentar o financiamento dos Festivais, com leis sobre quotas de participação nacional, rotatividade dos artistas, impostos, taxas sobre os cachês e sobre os ingressos

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Financiamento – Fund raising; Eventos

Criar novos Prémios Nacionais de Música, Literatura, Poesia, artes visuais, dança e outros e reformular os já existentes adaptando-os ao presente

Políticas relacionadas: Eventos; Prémios; Comunicação Social; Diversos setores

Premiar os Parceiros da Cultura;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Eventos; Prémios; Comunicação Social

Instituir Prémios Internacionais

Políticas relacionadas: Eventos; Prémios; Cooperação internacional

EEF 5. Política de Audiovisual e de Cultura Digital (internet)

Objetivo Estratégico: Estruturar um conjunto articulado de políticas, programas e projetos que viabilizem a configuração de um ambiente adequado para a criação, produção, comercialização e fruição de bens, produtos e serviços audiovisuais e de cultura digital, contribuindo eficazmente para a consolidação em Cabo Verde de um setor audiovisual e de cultura digital criativo, pujante e reconhecido nacional e internacionalmente.

Iniciativas:

Recuperar a rede de Cinemas municipais como salas multiusos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Infraestrutura cultural; Audiovisual

Estabelecer Quotas de Difusão;

Políticas relacionadas: Leis, Normas e Regulamentos; Audiovisual

Promover a produção nacional, nomeadamente a produção de documentários e ficção, em parceria com as companhias de teatro;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Audiovisual; Teatro

Formar técnicos no setor audiovisual;

Políticas relacionadas: Capacitação Profissional; Audiovisual

Premiar programas de rádio e televisão;

Políticas relacionadas: Comunicação social; Audiovisual

Realizar evento Cinema em Movimento

Políticas relacionadas: Eventos; Cinema

Legislar sobre as infrações e punições em parceria com a Agência Nacional de Comunicações (ANAC) e Alta Autoridade para a Comunicação Social

Políticas relacionadas: Leis, Normas e Regulações; Articulação e Parcerias; Audiovisual

Criar Observatório para estudo, fiscalização e cumprimento da lei

Políticas relacionadas: Instituições; Informação e monitoramento; Audiovisual

Desenvolver parceria com ANAC para vender e difundir cultura online

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Geração de empregos e oportunidades; Exportações; Audiovisual

Difundir na web a criação/produção artística nacional e criar centros de cultura digital;

Políticas relacionadas: Artes e culturas populares; Comunicação social; Geração de empregos e oportunidades; Cultura Digital

Incorporar software para língua

Políticas relacionadas: Línguas; Cultura Digital

EEF 6. Territórios e Bairros criativos

Objetivo Estratégico: Apoiar a capacitação e a formação profissional em atividades criativas, proporcionar o acesso à cultura e dinamizar as interações entre grupos e agentes criativos nos territórios, proporcionando a convergência de interesses e motivações, tendo como referência a implantação de Casas da Cultura nos bairros dos municípios de Cabo Verde. Estabelecer uma política ativa e estruturada para reconhecer e estimular o desenvolvimento e a boa gestão de Territórios e Bairros Criativos, reconhecendo-se e estimulando boas práticas de tecnologias sociais e de economia solidária como práticas sociais fundamentais para a construção de uma nação mais justa e solidária.

6.1 Bairros Criativos e Casa da Cultura

Contexto: O programa Bairro Criativo nasce no contexto de instalação das primeiras *Casas de Cultura* em comunidades periféricas da cidade da Praia, Cabo Verde. O projecto Casas de Cultura tem como propósito democratizar o acesso ao universo cultural, permitindo que as comunidades mais vulneráveis à ocorrência de males sociais possam contribuir e usufruir do mundo cultural e usar a cultura como instrumento de cidadania, de transmissão de valores e comportamentos que dignificam o humano e de produção de valores. O Programa Bairro Criativo tem a parceria com os Ministérios da Administração Interna, do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território e do Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos.

Iniciativas

Implantar Casas da Cultura nos principais Bairros dos municípios de Cabo Verde.

As Casas de Cultura são espaços de manifestação cultural, catalisadores das primeiras potencialidades criativas do bairro. Sua implementação garante o acesso de todos os residentes da comunidade ao mundo da cultura.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Acesso; Emprego e oportunidades

Implantar o Programa Jardim das Artes, que tem a missão de permitir, através das artes, a integração efectiva de crianças e adolescentes – intervindo de forma a potencializar as suas capacidades e colaborando com os pais no seu processo educativo, abrindo novas perspectivas ao seu crescimento e desenvolvimento.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Acesso; Cultura para a Educação; Emprego e oportunidades

Implantar o Programa Cultura e Cidadania, que toma a cultura como instrumento de transmissão de valores e identidades, de Educação para a Cidadania. A ação Cultura e Cidadania condensa todas as actividades que visam desenvolver conhecimentos, atitudes e valores que capacitem os residentes.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Acesso; Cultura para a Educação; Emprego e oportunidades

Desenvolver o Programa Aprendendo no Bairro, que tem por objetivo oferecer o aprendizado de artes e ofícios dentro dos próprios Bairros, como forma de valorizar o saber local e tradicional, e que envolve as actividades que possam garantir conhecimento e transmissão de saber-fazer aos locais.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Acesso; Cultura para a Educação; Emprego e oportunidades; Património imaterial

6.2 Clusters Criativos

Criar programa de formação de clusters criativos, agrupando concorrentes para um fim comum

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Territórios criativos

Criar títulos culturais para os Municípios, à volta do qual desenvolverão as indústrias criativas e seu turismo Cultural temático

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Turismo Cultural

Promover o Turismo Rural em rede, em cada Município

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Municípios; Turismo Cultural

Criar programa de formação de clusters criativos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Financiamento; Diversos setores

Estimular a arte nos bairros, como meio de inclusão social;

Políticas relacionadas: Artes e culturas populares; Geração de empregos e oportunidades; Acesso

Implementar o programa Bairro Criativo;

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Territórios criativos; Geração de empregos e oportunidades

Instituir os 3 tipos de financiamentos directo: i. do Lugar; ii. do Público; iii. do Artista

Políticas relacionadas: Financiamento; Articulação e Parcerias; Territórios criativos: Artes e Cultura popular; Diversos setores

Criar no Mindelo, no Sal e na Boavista os Centros Culturais especiais virados para o turismo

Políticas relacionadas: Infraestrutura cultural; Articulação e Parcerias; Turismo Cultural; Bairros criativos

EEF 7. Comunicação social, Prêmios, Certificações e Marca País

Objetivo Estratégico: Configurar uma política de Comunicação Social e Cultura, através de Prêmios e de Certificações que reconheçam, destaquem e gerem oportunidades de desenvolvimento para os sectores culturais criativos de Cabo Verde, tendo como um de seus objetivos específicos a criação da marca *Created in Cabo Verde* ou *Cabo Verde Criativo* como marca-síntese do país, de seus produtos, serviços e atividades.

Iniciativas

Criar a marca *Created in Cabo Verde*;

Políticas relacionadas: Comunicação Social; Diversos setores; Marca país; Exportação

Exportar a marca « Cabo Verde » como identidade e símbolo;

Políticas relacionadas: Comunicação social; Marca país; Diversos setores; Exportação

Desenvolver o Programa “Criamos Juntos”, para ir ao encontro dos eventos e iniciativas locais

Políticas relacionadas: Comunicação social; Marca; Diversos setores

Trabalhar a promoção do país único e global através da língua, da culinária e de outras manifestações.

Políticas relacionadas: Comunicação social; Turismo Cultural; Património

Criar um Pacto com os Mecenas e criar chancela de Mecenato

Políticas relacionadas: Financiamento; Articulação e Parcerias; Comunicação social

Premiar programas de rádio e televisão;

Políticas relacionadas: Comunicação social; Audiovisual

Difundir na web a criação/ produção artística nacional;

Políticas relacionadas: Comunicação social; Artes e Cultura Popular

Estabelecer protocolos de difusão de publicidade e bens culturais;

Políticas relacionadas: Leis, Normas e Regulamentos; Comunicação social

Actuar em campanhas de beneficiação social através da Cultura

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Comunicação social

EEF 8. Produtos “de Terra”

Objetivo Estratégico: Fortalecer o reconhecimento dos produtos agro-alimentares, bebidas, fármacos, cosméticos e artesanais típicos da terra cabo-verdiana como produtos culturais “Created in Cabo Verde”, contribuindo para o aperfeiçoamento da qualidade desses

produtos, para o aumento da sua comercialização nacional e internacional e para a geração sustentável de oportunidades de emprego e renda para os produtores criativos nacionais.

Iniciativas:

Incluir no conceito de “produto cultural” o agro-alimentar (vinho, queijo, mel) e a produção de cosmético e fármacos (óleo de eucalipto, sabão de purgueira, produtos de babosa, etc)

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Geração de empregos e oportunidades; Produtos da Terra

Implementar as feiras de produtos artesanais, agro-alimentares e culturais.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Turismo Cultural; Produtos da Terra; Geração de empregos e oportunidades

Acesso ao Mercado Internacional de produtos típicos agro-alimentares e artesanais, especialmente pela geração de oportunidades de comércio eletrónico, pelas feiras de produtos artesanais e pela rede de pontos de venda (associados ao Programa RENDA)

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Produtos da Terra; Cultura digital; Feiras; Geração de empregos e oportunidades

Incentivar a criação da Empresa de distribuição a investir na Logística de Conservação

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; Geração de empregos e oportunidades

Promover uma parceria público-privada para a criação de uma Rede Nacional de Distribuição de produtos culturais, agro-alimentares e fármacos.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Parcerias Público-privadas; Instituições; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; Geração de empregos e oportunidades

Interagir todos os setores com o Design de embalagens

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato

EEF 9. Cooperação Internacional e Diáspora

Objetivo Estratégico: Posicionar a cultura como um dos pilares primordiais da cooperação internacional de Cabo Verde, intensificando e ampliando a inserção da economia criativa cabo-verdiana nas relações económicas, políticas e culturais com as nações parceiras.

Iniciativas

Trabalhar a Diplomacia Cultural com base na Crioulização do Mundo

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Património; Crioulização

Desenvolver campanha de classificação do Património a nível Mundial, Nacional e Municipal

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Património; Cooperação externa; Turismo Cultural

Atrair grandes eventos mundiais para Cabo Verde, em co-financiamento com parceiros externos, como contrapartida à importação e intervenção da cultura no equilíbrio da balança de pagamentos.

Políticas relacionadas: Financiamento; Eventos; Cooperação Internacional

Prospetar fontes de financiamento externo para o PLEI Cultura

Políticas relacionadas: Financiamento – Fund raising; Cooperação Internacional

Propor Festival de Teatro do Atlântico (em parceria com grupos regionais, Macaronésia, Brasil, África, Atlântico Norte) com actividades viradas para as economias criativas

Políticas relacionadas: Eventos; Teatro; Cooperação Internacional

Participar nos eventos e feiras culturais internacionais;

Políticas relacionadas: Eventos; Fortalecimento do Mercado Interno; Cooperação Internacional

Incentivar a procura privada de financiamentos, contactos, parcerias, participações em eventos internacionais no exterior

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Cooperação Internacional; Eventos

Criar incentivos especiais para a Exportação para o mercado da CPLP;

Políticas relacionadas: Financiamento; Cooperação Internacional; Exportação;

Desenvolver Semanas de Cabo Verde no exterior

Políticas relacionadas: Eventos; Cooperação Internacional

Acesso ao Mercado Internacional de produtos típicos agro-alimentares e artesanais

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Produtos da Terra; Exportações; Fortalecimento do Mercado Interno; Geração de empregos e oportunidades

Recrutar Curadores Culturais e Representantes Honorários do Ministério da Cultura

Políticas relacionadas: Capacitação; Articulação e Parcerias; Cooperação Internacional;

Formar animadores culturais específicos na Diáspora

Políticas relacionadas: Capacitação; Cooperação Internacional; Diáspora

Actualizar e instituir Semanas de Cabo Verde em todas as comunidades da Diáspora, de forma periódica

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Diáspora; Eventos

Propor a candidatura do Museu da Memória no Campo de Concentração do Tarrafal e a Morna a patrimónios da UNESCO

Políticas relacionadas: Museus; Cooperação Internacional

Instituir o evento mundial “Encontro dos Crioulos do Mundo”, em parceria com as Nações Unidas, a União Africana e a União Europeia, envolvendo a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, a Commonwealth, a Francofonia, a União Latina e a OEA.

Políticas relacionadas: Eventos; Cooperação Internacional; Crioulização

9.1 Multilateral CPLP

Propor a criação de uma Fundação Esfera Lusófona para a Cultura

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; CPLP; Instituições

Reforçar a participação no Instituto Internacional da Língua Portuguesa (IILP)

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; CPLP; Línguas

Propor criação de Mercado comum para a Cultura no âmbito da CPLP.

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; CPLP; Exportação

9.2 África

Definir uma política para o mercado do continente;

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; África; Exportações

Atrair oficialmente as delegações oficiais aos eventos mundiais em Cabo Verde

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Eventos; África

Integrar os artistas nos roteiros dos eventos continentais

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Eventos; África

Desenvolver parcerias com instituições culturais do continente africano

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; África

9.3 América

Fazer co-produções com as nações crioulas do continente

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; América

Abrir uma parceria especial com o Brasil, a nível bilateral e estabelecer parcerias com privados;

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Brasil

Abrir geminações com os Estados e municípios das Américas.

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Brasil

9.4 Europa

Propor a inserção da Cultura na Parceria Especial

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Europa

Inserir Cabo Verde nas programações de Capitais Europeias da Cultura

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Europa

Fazer geminações com Museus, Óperas, Fundações, Teatros, Companhias, Universidades, Municípios.

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; Europa

EEF 10. Política de Exportações

Objetivo Estratégico: Consolidar os produtos e serviços da economia criativa da cultura como ativos fundamentais do comércio internacional de Cabo Verde, contribuindo substancialmente para a geração de empregos, renda e oportunidades internas e para o equilíbrio/superavit da balança comercial do país.

Iniciativas

Fortalecer o BEM_CV, o Bureau Export da Música e Bens Culturais de Cabo Verde, de modo a garantir aos profissionais da área condições para competirem em pé de igualdade com os artistas e agentes internacionais, criando emprego e promovendo a visibilidade do País no panorama Global.

Políticas relacionadas: Instituições; Articulação e Parcerias; Música; Diversos sectores: Geração de empregos e oportunidade; Exportações

Zona Franca (Cabo Verde como Hub do negócio Sul- Sul) para bens culturais (CDs, livros, moda, cinema, equipamentos de suporte a espectáculos.

Políticas relacionadas: Instituições; Leis, normas e regulamentos; Exportações; Diversos setores

Promover a participação de Produtores nacionais nos eventos;

Políticas relacionadas: Fortalecimento do mercado interno; Eventos; Exportações; Geração de empregos e oportunidades

Exportar a marca « Cabo Verde » como identidade e símbolo;

Políticas relacionadas: Comunicação social; Exportações

Trabalhar no Acesso ao Mercado Internacional através da internet

Políticas relacionadas: Fortalecimento do mercado interno; exportações; Informações; Cultura digital

Participar nos eventos e feiras culturais internacionais;

Políticas relacionadas: Eventos; Fortalecimento do Mercado Interno; Cooperação Internacional; Geração de empregos e oportunidades

Criar incentivos especiais para a Exportação para o mercado da CPLP;

Políticas relacionadas: Financiamento; Cooperação Internacional; Exportação

Acesso ao Mercado Internacional de produtos típicos agro-alimentares e artesanais

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Produtos da Terra; RENDA; Exportações; Fortalecimento do Mercado Interno; Geração de empregos e oportunidades

Propor criação de Mercado comum para a Cultura no âmbito da CPLP.

Políticas relacionadas: Cooperação Externa; CPLP; Exportação

Criação da Rede Nacional de Distribuição (RENDA)

Políticas relacionadas: Artes e Cultura Popular - Artesanato; Fortalecimento do mercado interno; Exportações; Geração de empregos e de oportunidades

EEF 11. Fortalecimento do Mercado Interno e Geração de Emprego e de Oportunidades

Objetivo Estratégico: Este eixo, também uma diretriz síntese do PLEI Cultura, tem por objetivo – ao fazer convergir o conjunto de políticas, programas e ações aqui apresentados – gerar o fortalecimento do mercado interno – e consequentemente o mercado externo – de produtos, serviços e atividades criativas, com o aumento sustentável da geração de empregos e de oportunidades para o conjunto das atividades das economias criativas e a geração de um ciclo virtuoso para os demais setores económicos e sociais de Cabo Verde.

Iniciativas**Fortalecer o BANCO DE CULTURA para financiar projetos empresariais, PMEs do setor**

Políticas relacionadas: Financiamento; Instituições; Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades; Diversos setores

Trabalhar com a Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação (ADEI), as Câmaras de Comércio, as associações de Empresários, Plataforma das ONGs, ONGs e Municípios para o desenvolvimento da capacidade de gestão de empreendimentos criativos

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Capacitação; Desenvolvimento gerencial; Geração de empregos e Oportunidades

Criar portfólio de apoio à imagem do artista (cartão de visita, site, rede social, venda de seus produtos)

Políticas relacionadas: Fortalecimento do Mercado interno; Desenvolvimento Gerencial; Profissionalização; Articulação e Parcerias; Geração de empregos e oportunidades

Propor Pacto do Emprego com as empresas, recrutando agentes culturais, mediante partilha dos custos com os encargos sociais e incentivos fiscais;

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades

Criar Programa de auto-emprego - (Micro-empendedor criativo)

Políticas relacionadas: Leis, normas e regulamentos; Geração de empregos e oportunidades; Diversos setores

Implementar as feiras de produtos artesanais, agro-alimentares e culturais.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Turismo Cultural; Produtos da Terra; RENDA; Fortalecimento do Mercado interno; Geração de empregos e oportunidades

Promover a participação de Produtores nacionais nos eventos;

Políticas relacionadas: Fortalecimento do mercado interno; Eventos; Geração de empregos e oportunidades

Participar nos eventos e feiras culturais internacionais;

Políticas relacionadas: Eventos; Fortalecimento do Mercado Interno; Cooperação Internacional; Geração de empregos e oportunidades

Fomentar a criação e desenvolvimento de produtos culturais para o turismo

Políticas relacionadas: Geração de empregos e oportunidades; Turismo Cultural; Património

Acesso ao Mercado Internacional de produtos típicos agro-alimentares e artesanais

Políticas relacionadas: Cooperação Internacional; Produtos da Terra; Exportações; Fortalecimento do Mercado Interno; Geração de empregos e oportunidades

Trabalhar no Acesso ao Mercado Internacional através da internet

Políticas relacionadas: Fortalecimento do mercado interno; Exportações; Informações; Cultura digital

Criar empregos para cobradores de Bairros e animadores socio-culturais.

Políticas relacionadas: Geração de empregos e oportunidades; Articulação e Parcerias

Criação da Rede Nacional de Distribuição (RENDA)

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Instituições; Artes e Cultura Popular - Artesanato; Fortalecimento do mercado interno; Exportações; Geração de empregos e de oportunidades

Promover uma parceria público-privada para a criação de uma Rede Nacional de Distribuição de produtos culturais, agro-alimentares e fármacos, criando-se uma rede de recolhas e aquisição desses produtos, em todas as ilhas.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Parcerias Público-privadas; Instituições; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; Geração de empregos e oportunidades

Incentivar a criação da Empresa de distribuição a investir na Logística de Conservação

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Instituições; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; RENDA; Geração de empregos e oportunidades

Negociar com empresas e criar redes de distribuição através de Mercados e Feiras e de fornecimento directo a cadeias de consumo (supermercados, Hotéis, restaurantes e outros);

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Geração de empregos e oportunidades

Incluir no conceito de “produto cultural” o agro-alimentar (vinho, queijo, mel) e a produção de cosméticos e fármacos (óleo de eucalipto, sabão de purgueira, produtos de babosa, etc)

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias; Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Geração de empregos e oportunidades

Interagir todos os sectores com o Design de embalagens

Políticas relacionadas: Fortalecimento do mercado interno; Produtos da Terra; Artesanato; Articulação e Parcerias; Geração de empregos e oportunidades

Estabelecer parcerias com outros programas institucionais nomeadamente o Programa de Coesão Social Jovem, Empreendedorismo, Juventude, Formação, etc.

Políticas relacionadas: Articulação e Parcerias – Organizações públicas; Geração de empregos e oportunidades: Juventude

6.7 Parceiros

A implementação do PLEI Cultura tem como premissa a estreita articulação e o desenvolvimento de uma ampla rede de parcerias com setores da sociedade civil, setores culturais, associações empresariais e de trabalhadores, universidades, concelhos municipais, diversos ministérios e agências do governo nacional, organismos internacionais e países parceiros de Cabo Verde.

A consolidação de parcerias duradouras com este amplo elenco de parceiros é fundamental para se reconhecer e institucionalizar o PLEI Cultura como estratégica para o desenvolvimento do país nas políticas e ações de todos os agentes envolvidos.

O verdadeiro sucesso do PLEI Cultura somente poderá ser alcançado com a plena consolidação desta rede de

parcerias, que se pretende duradoura e continuada, por ser construída com base nos valores, diretrizes e objetivos publicamente delineados neste documento.

Considerando o caráter altamente transversal do PLEI Cultura, os principais parceiros para a sua formulação, implementação, monitoramento e revisão são os seguintes:

Ministérios

Sociedade civil e setores culturais

Empresários e associações empresariais

Universidades

Municípios

Articulação ativa com os 22 Municípios

Organismos internacionais

Países parceiros e suas representações

Corpo diplomático, embaixadas, consulados e representações de países parceiros de Cabo Verde

6.8 Governação do PLEI cultura

O PLEI Cultura coloca em movimento uma série de articulações e parcerias essenciais para a sua formulação e implementação bem sucedidas. Essas parcerias integram a própria essência da economia criativa da cultura, que é, por natureza, transversal.

A apresentação das Iniciativas de cada um dos Eixos que compõem este Plano revelam inúmeras sinergias entre as diferentes políticas relacionadas e, conseqüentemente, entre os agentes envolvidos ou interessados. Assim, apenas para ilustrar com um exemplo, as iniciativas do Eixo de Financiamento induzem a articulação de inúmeras outras políticas e agentes, tais como aqueles mais diretamente envolvidos com o turismo cultural, as artes e culturas populares ou o património e museus. Cada uma das Iniciativas entrelaçam diferentes políticas, agendas e seus agentes mais diretamente envolvidos e interessados, de modo que o sucesso de uma iniciativa afeta e motiva o sucesso de outras políticas, agendas e agentes.

Por esta razão, a formulação e a implementação de uma política pública para o campo das economias criativas da cultura requer uma governação integrada entre os diferentes agentes envolvidos no PLEI Cultura, de modo a facilitar o diálogo interinstitucional, a promoção de sinergias, a pactuação de objetivos e metas e a potencialização dos resultados a serem colhidos por todos os parceiros.

A governação democrática e participativa do PLEI Cultura é, portanto, uma exigência do próprio campo, e uma determinação do Ministério da Cultura, constituindo-se num dos principais componentes para assegurar o sucesso do Plano. No sentido em que o sucesso de um é o sucesso de todos, trata-se não apenas de somar esforços e resultados, mas de multiplicar sinergias, motivações, sonhos e conquistas.

Deste modo, o PLEI Cultura estabelece um modelo de governação democrática, ampla e participativa integrada por **duas principais instâncias colegiadas:**

A primeira, de natureza deliberativa, é composta pelos integrantes do **Comitê Interministerial para as Economias Criativas – CIMEC**, cuja responsabilidade de articulação e coordenação cabe ao Ministério da Cultura.

A segunda instância colegiada, de natureza consultiva e propositiva, é constituída na forma de **Fóruns**, a ser compostos por representantes da sociedade civil, dos grupos culturais dos diversos setores criativos, por representantes das associações empresariais e de trabalhadores, das universidades, por representantes dos Concelhos Municipais, por representantes do Comitê Interministerial para as Economias Criativas e de outras agências públicas e por representantes dos organismos internacionais mencionados anteriormente. Sua composição final, deverá ser objeto de regulamentação a ser proposta pelo Ministério da Cultura.

A instância deliberativa do PLEI Cultura, já formalizada no **Comitê Interministerial para as Economias Criativas**, sob a liderança e coordenação do Ministério da Cultura, é visualizado na figura abaixo:

A segunda instância, de natureza consultiva e propositiva, constituída na forma do **Fórum Consultivo do PLEI Cultura**, coordenado pelo Ministério da Cultura como instância permanente para a geração de subsídios e informações para a implementação, avaliação e revisão do PLEI Cultura, pode ser visualizado na figura abaixo.

Fórum Consultivo do PLEI - Cultura



Os **Fóruns** são eventos anuais nos quais participam todos os representantes que o integram, e de reuniões de trabalho de Comissões Temáticas, nas quais poderão participar conjuntos menores de seus integrantes para tratarem de assuntos específicos (como um determinado Eixo ou agenda).

O **Fórum** poderá contar com a participação de convidados e especialistas, nacionais e estrangeiros, para colaborarem com as suas expertises para o aperfeiçoamento do Plano Estratégico Intersetorial de Cultura de Cabo Verde.

Deste modo, o modelo de governação democrático e amplamente participativo proposto para o PLEI Cultura garante as bases institucionais para que se mantenha um diálogo de alto nível, sereno e continuado entre os principais atores envolvidos com a agenda da economia criativa da cultura, possibilitando o intercâmbio de informações

e de intenções entre os diversos segmentos participantes de suas instâncias colegiadas. Este modelo de governação permitirá, ainda, o aperfeiçoamento da sinergia entre os projetos, programas e políticas conduzidas pelos diferentes agentes, com a redução de sobreposições e desperdícios indesejados, e o estabelecimento de pactos e parcerias duradouras em relação a valores, objetivos, metas e resultados a serem alcançados para o desenvolvimento desta agenda tão estratégica para Cabo Verde.

7. Palavras finais

A primeira versão do PLEI CULTURA foi produzida em 2011, constituindo-se no primeiro exercício para a criação de um Plano Estratégico, que ora se conforma, 3 anos depois. O caminho já trilhado por Cabo Verde na afirmação de uma política consistente de economia criativa é belo. E ousamos dizer que ele até pode ser considerado exemplar para as demais nações, especialmente para aquelas em desenvolvimento. Embora tenhamos importantíssimas conquistas para celebrar, sabemos que ainda temos muito por construir e avançar.

O PLEI Cultura representa uma importante contribuição nesta direção. Com este documento, os dirigentes e os cidadãos de Cabo Verde passam a dispor de um mapa de navegação para guiar suas acções, no presente e no futuro. Um mapa de navegação e um documento referencial para onde devem convergir futuros aprimoramentos. Afinal, é da essência da matéria de que este Plano trata, as economias criativas e a cultura, que seja ele próprio uma constante criação e recriação.

Este documento constitui-se, ainda, em referência central para o estabelecimento de prioridades a serem perseguidas no âmbito das economias criativas da cultura, e o próprio sequenciamento das iniciativas. Quais eixos/políticas/programas/iniciativas são prioritários? Quais os que devem ser implementados inicialmente? Quais os que representam maiores impactos para o conjunto de sectores e para a sociedade? Quais os que apresentam maior impacto para os sectores estratégicos? Temos a convicção que leitores atentos e motivados saberão construir as respostas e que estas respostas serão as melhores para os rumos do desenvolvimento no nosso país.

Este documento também lança as bases de um modelo de gestão e implementação compartilhado entre os diferentes agentes envolvidos. O mapa de parcerias e de relações intersetoriais traçado pelo PLEI Cultura não deixa dúvidas quanto ao carácter altamente transversal e estratégico desta agenda, e de seus promissores impactos para o desenvolvimento pleno e sustentável de Cabo Verde.

Em seu conjunto, as iniciativas, programas e políticas propostas, as intersetorialidades explicitadas, e as mais elevadas intenções e motivações registadas por este Plano certamente gerarão conquistas, e com elas, novas sinergias, novos avanços, novos desafios, novos sonhos. Este é o ciclo virtuoso que este documento procura contribuir para afirmar o nosso país.

Criamos juntos.

Resolução n.º 32/2015

de 15 de Abril

A presente Resolução enquadra-se no âmbito da estratégia de valorização da Língua Cabo-verdiana, concebida pelo Governo, em sintonia com as transformações em curso no presente século XXI.

O estabelecimento e a construção progressiva de um real bilinguismo corporizam estratégias visando o objetivo maior de conceder um estatuto digno para a língua nacional, na linha do que estipula a Constituição da República, que incumbe fundamentalmente ao Estado: preservar, valorizar e promover o desenvolvimento da Língua Materna, as condições de e para sua oficialização, bem como incentivar o seu uso na comunicação escrita.

Tais propósitos, inscritos nos Programas dos Governos das sucessivas legislaturas, encontram-se plasmados em vários instrumentos jurídicos, tendo motivado iniciativas políticas e culturais, desde os finais dos anos 70 do século passado, assinalando-se, na segunda metade da década de 90, passos importantes, nomeadamente a aprovação do ALUPEC, através do Decreto-lei n.º 67/78, de 31 de dezembro, e, nos anos subsequentes, os Fóruns Parlamentares de 2002 e 2013 e a Resolução n.º 48/2005, de 14 de novembro, que traça as estratégias de afirmação e valorização da língua cabo-verdiana.

Face à dinâmica que vem sendo imposta ao processo de promoção da língua cabo-verdiana, entende o Governo da VIII Legislatura traçar novas metas e orientações, com vista à aceleração da construção de um bilinguismo social efetivo, na linha da consecução progressiva da paridade entre as duas línguas de Cabo Verde, a culminar com a oficialização da língua materna, como previsto pela Constituição da República.

Assim,

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Resolução aprova as medidas conducentes à afirmação e valorização da língua cabo-verdiana, que se publicam em anexo e dela fazem parte integrante.

Artigo 2.º

Revogação

É revogada a Resolução n.º 48/2005, de 14 de Novembro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 26 de fevereiro de 2015.

O Primeiro-ministro, *José Maria Pereira Neves*

ANEXO**(a que se refere o artigo 1.º)****Medidas conducentes à afirmação e valorização da língua cabo-verdiana**

1. Apoio e incentivo a estudos e experiências, visando a introdução do ensino da e na língua materna no sistema

de ensino, do pré-escolar ao superior, bem como à institucionalização de um modelo de ensino bilingue mais adequado ao contexto do país;

2. Encorajamento à conceção da disciplina de Didática da Língua Cabo-verdiana, tendo em vista a sua introdução no curso de licenciatura em Educação Básica;

3. Reedição do Mestrado em Crioulística e lançamento do Doutoramento na mesma área, bem como noutras disciplinas linguísticas, visando entre outros o desenvolvimento e a consolidação uma capacidade científica nas áreas relevantes do saber;

4. Apoio e promoção de estudos sobre a padronização da língua, em parceria com universidades estrangeiras, criando condições para o tratamento computacional da língua e como base para incentivar a produção de softwares aplicados à língua, tais como programas de tradução “cabo-verdiano/português”; “cabo-verdiano/inglês”; “cabo-verdiano/francês”, etc.;

5. Incentivos e apoios a instituições de ensino e de investigação, na conceção e realização de programas inovadores sobre a língua cabo-verdiana, bem como aos órgãos de imprensa, na implementação de iniciativas visando a promoção da língua cabo-verdiana;

6. Instalação de uma entidade académica independente, com competências a nível científico, metodológico e técnico, incumbida de investigar nas áreas cultural e linguística, visando, entre outros, o estudo da língua cabo-verdiana nos diversos campos.

7. Incentivo e apoio ao ensino da língua cabo-verdiana a nacionais residentes no estrangeiro e a estrangeiros residentes no país.

8. Os departamentos do Governo responsáveis pela aplicação das medidas integrantes da presente Resolução, devem apresentar, em Julho de cada ano, ao Conselho de Ministros, em função das respetivas responsabilidades, o relatório sobre o estado de aplicação da presente Resolução.

9. O conteúdo do relatório será tornado público.

O Primeiro-ministro, *José Maria Pereira Neves*

—oço—

CHEFIA DO GOVERNO

Secretaria-Geral do Governo

Retificação

Por ter saído de forma inexata o resolução n.º 27/2015 que atribui pensão ou complemento de pensão de reforma ou de aposentação aos cidadãos referidos na tabela constante do anexo I, publicada no *Boletim Oficial* n.º 21, I Série de 27 de Março de 2015, retifica-se:

Onde se lê:

«..., Jorge Adalberto Brito ...»

Deve ler-se:

«... Jorge Alberto Brito...»

Secretaria-Geral do Governo, aos 17 de março de 2015. – A Secretária-Geral do Governo, *Vera Helena Pires Almeida*

MINISTÉRIO DO AMBIENTE, HABITAÇÃO E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Gabinete do Ministro

Portaria nº 18/2015

de 15 de Abril

Ao abrigo do disposto nos artigos 14º n.º 2 al. b) e art.º 36º da Lei nº. 46/VIII/2013, de 17 de Setembro, que criou a Agência Nacional de Água e Saneamento (ANAS) e aprovou os respectivos estatutos, o pessoal da ANAS está sujeito ao regime de contrato individual de trabalho;

Nos termos do art.º 14º n.º 2, alínea b) do mesmo diploma, compete à Comissão Instaladora elaborar uma proposta de instrumentos de gestão de Recursos Humanos da ANAS e submetê-la à aprovação da superintendência a cargo do Ministro do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território;

A ANAS se rege nas suas relações com o pessoal pelo Decreto-legislativo 5/2007, de 16 de Outubro, que aprovou o Código Laboral cabo-verdiano, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Legislativo 5/2010, de 16 de Junho e demais legislação aplicável;

Convindo, aprovar os instrumentos de gestão de Recursos Humanos da ANAS;

No uso da faculdade conferida pelo n.º 3 do artigo 264º da Constituição;

Ao abrigo do disposto no artigo 52º n.º 2, alínea d) vii e viii, do Estatutos da Agência Nacional de Águas e Saneamento, aprovado pela Lei nº. 46/VIII/2013, de 17 de Setembro,

Sob proposta da Comissão Instaladora da Agência Nacional de Água e Saneamento;

Manda o Governo de Cabo Verde, pelo Ministro do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território:

Artigo 1º

Objecto

São aprovados os seguintes instrumentos de gestão de Recursos Humanos da Agência Nacional de Água e Saneamento:

1. Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Agência Nacional de Água e Saneamento;
2. Estatuto do Pessoal da Agência Nacional de Água e Saneamento.

Artigo 2º

Entrada em vigor

1. Os instrumentos de gestão de Recursos Humanos a que se refere o artigo anterior entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim Oficial*.

2. Ressalvam-se do disposto no número anterior as tabelas salariais previstas no anexo 1-C ao PCCS, as quais produziram efeitos desde o dia 1 de Fevereiro de 2015.

Gabinete do Ministro do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território, aos 30 de Março de 2015. – O Ministro, *Emanuel Antero Garcia da Veiga*

Anexo 1

Plano de cargos, carreiras e salários da Agência Nacional de Água e Saneamento

Preambulo

Os novos paradigmas no sector da água e saneamento em Cabo Verde trouxeram novos desafios às organizações que actuam neste sector. Aos intervenientes, fruto das reformas institucionais, foi pedido que respondam a novos desafios, que utilizem novas estratégias e que adaptem os seus instrumentos de gestão aos novos contextos.

Um dos instrumentos de gestão é o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, adiante designado por PCCS, adequado ao envolvente económico de Cabo Verde, tendo em conta o nível anual da inflação no país, sem contudo perder a capacidade de atrair e reter os melhores profissionais.

Conceitos como sustentabilidade orçamental, estruturas funcionais (unidades orgânicas, funções, cargos), resultados organizacionais são, entre outros, os principais elementos para a gestão eficaz de um plano de cargos, carreiras e salários equilibrado e alinhado com a estratégia da organização.

O Plano de Cargos Carreiras e Salários procura articular as diferentes competências profissionais que os sectores do ensino e da formação profissional preparam e colocam à disposição das entidades, públicas ou privadas, no contexto do mercado de trabalho.

Trata-se de um instrumento de gestão de recursos humanos, composto por um conjunto de normas e procedimentos, que estabelece os mecanismos que regulam o ingresso, a evolução profissional e salarial do pessoal da Agência Nacional de Água e Saneamento (ANAS).

O PCCS alinhado com a missão, visão e valores da ANAS, permite a cada trabalhador/a saber:

1. O que tem para fazer na organização (descrição do cargo),
2. Qual o valor do seu trabalho na organização (remuneração),
3. Onde poderá chegar na organização (carreira).

O PCCS, como instrumento de Gestão de Recursos Humanos da ANAS permite:

1. Elaborar a lista dos cargos e funções:

Cada trabalhador/a tem o conhecimento claro das suas atribuições, quais as actividades a executar e que competências são necessárias para o desempenho da sua função.

2. Mantém o equilíbrio salarial dentro da ANAS e a sua relatividade interna:

Cada cargo tem a sua remuneração estabelecida de acordo com as atribuições, responsabilidades e compe-

tências necessárias para o desempenho das funções, de modo a manter o equilíbrio entre remunerações e cargos no interior da organização (equilíbrio interno).

3. Manter o equilíbrio entre as remunerações pagas pela ANAS e a situação do mercado de trabalho:

Os salários são estabelecidos conforme os padrões do mercado de trabalho para cargos com atribuições e responsabilidades semelhantes (equilíbrio externo).

4. Manter o equilíbrio orçamental da organização:

A política salarial tem em conta o desempenho organizacional e os seus resultados, nomeadamente a sustentabilidade económica e financeira da ANAS.

5. Elaborar um plano de carreiras que permita a evolução e o desenvolvimento técnico-profissional dos/trabalhadores/as, dando a conhecer a cada um/uma perspectiva de evolução profissional em termos de carreira ou incentivo profissional mediante evolução salarial:

O percurso profissional de um trabalhador/a, na óptica de uma especialização, tem em conta os objectivos pessoais e profissionais que se traduzem em satisfação e realização pessoal, mas também no desenvolvimento organizacional.

6. Reconhecer e estimular o desenvolvimento profissional de cada trabalhador/a, assente na avaliação de desempenho:

A avaliação do desempenho individual tem por objectivo avaliar a contribuição efectiva de cada trabalhador/a para os resultados da organização, permitindo melhorar a produtividade e estimular a sua formação e autoformação ao longo da vida profissional.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1º

Objecto

O PCCS estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento de carreiras e cargos dos/das trabalhadores/as da ANAS.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

O PCCS, salvo nas disposições legais em contrário ou previstas em Regulamento Interno, aplica-se a todo o pessoal ao serviço da ANAS, independentemente das funções que exercem e do cargo que ocupam.

Artigo 3º

Regime aplicável

Ao pessoal da ANAS, aplica-se o disposto no presente PCCS, em demais regulamentação interna e no regime jurídico geral das relações de trabalho. Ressalvam-se as disposições em contrário expressas em cláusulas contratuais ou normas legais imperativas.

CAPÍTULO II

Princípios Gerais

Artigo 4º

Conceitos

Para efeitos do presente PCCS, entende-se por:

- a) Cargo – conjunto de funções cometidas a um/a determinado/a trabalhador/a e num tempo determinado.
- b) Concurso interno – concurso aberto aos/às trabalhadores/as da ANAS.
- c) Concurso externo – concurso aberto a todas as pessoas, estejam ou não vinculados à ANAS.
- d) Carreira profissional – desenho da vida profissional do/a trabalhador/a que se desenvolve ao longo do tempo segundo as evoluções nos cargos com a mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes e obedecendo a determinadas regras de promoção contratual, avaliação de desempenho e evolução salarial.
- e) Função – conjunto de tarefas integradas em cargos, inseridos em unidades orgânicas diferenciadas, com características semelhantes em relação a aptidões, exigências e responsabilidades inerentes à concretização das referidas tarefas, ainda que variem os meios e algumas condições gerais, ambientais ou de organização.
- f) Nível – cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada cargo.
- g) Promoção – mudança do/a funcionário/a de um cargo e nível para outros imediatamente superior dentro da mesma carreira.
- h) Incentivo Profissional – Prestação pecuniária especial concedida além do vencimento.
- i) Reclassificação – atribuição de cargo e nível dentro de um mesmo grupo profissional, diferentes daqueles que o/a funcionário/a é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova carreira mediante aprovação em concurso.
- j) Reversão – atribuição de cargo e nível diferentes daqueles que o/a funcionário/a é titular, sendo a falta de habilitações literárias ou qualificação profissional supridas pela aprovação em concurso ou cursos de formação profissional.
- k) Recrutamento – processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apu-

ramento dos/as candidatos/as que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na organização.

- l) Selecção – processo de decisão pelo qual se procura escolher de entre um leque de candidatos/as a pessoa mais indicada para o desempenho de determinada função dentro da ANAS.

Artigo 5º

Recrutamento e Selecção

1. O recrutamento de pessoal é feito mediante Concurso Público conforme estabelecido nos Estatutos da ANAS aprovados pela Lei nº 46/VIII/2013, de 17 de Setembro de 2013.

2. Os procedimentos para o recrutamento e selecção de pessoal para o quadro de pessoal da ANAS constam do Manual de Recrutamento e Selecção de Pessoal aprovado pelo Conselho de Administração da ANAS.

Artigo 6º

Admissão e provimento de lugar

1. A admissão e o provimento de lugar efectua-se, após o período experimental, para o primeiro nível salarial de base do cargo para que o/a trabalhador/a foi admitido/a.

2. Nos casos excepcionais, atendendo à natureza das funções a desempenhar, às habilitações literárias, competências e experiência profissional do/a trabalhador/a, o Conselho de Administração pode deliberar atribuir ao/a trabalhador/a um cargo com um nível salarial superior ao nível salarial de base do cargo para que foi admitido/a e/ou a dispensa do período experimental.

Artigo 7º

Período experimental

O preenchimento de um lugar no quadro de pessoal da ANAS é precedido de um período experimental que se rege pelas seguintes normas:

- a) A natureza, duração e derrogação do período experimental devem constar do Contrato Individual de Trabalho;
- b) A duração do período experimental rege-se pela legislação Cabo-verdiana aplicável;
- c) O período experimental poderá ser dispensado em situações excepcionais previstas no nº 2 do artigo 6º.

Artigo 8º

Provimento e desenvolvimento na carreira

1. Sem prejuízo do previsto nas disposições legais aplicáveis, e neste PCCS, o provimento para os cargos que integram o Quadro de Pessoal da ANAS faz-se mediante concurso e preenchimento dos requisitos consagrados nas alíneas seguintes:

- a) Carreira Técnica
 - i. Formação académica que confira os graus de Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento, reconhecidos em Cabo Verde, e adequada ao desempenho das funções.

ii. Formação profissional certificada e adequada ao desempenho das funções.

iii. Experiência profissional adquirida em funções equivalentes e adequada ao desempenho da função.

iv. Certificação profissional legalmente exigida para o exercício da actividade profissional: Cédula Profissional, Carteira Profissional quando aplicável, ou outra definida em legislação própria.

b) Assistente Técnico/a

i. Habilitação académica que permita o acesso à Certificação Profissional nos termos do Sistema Nacional de Qualificações.

ii. Certificado de Formação Profissional do SNQ

iii. Experiência profissional adquirida em funções equivalentes e adequada ao desempenho da função.

c) Assistente Operacional

i. Escolaridade Obrigatória.

ii. Experiência profissional adequada ao desempenho da função.

iii. Certificação profissional legalmente exigida para o exercício das funções: cédula profissional, habilitação legal para conduzir ou outras definidas em legislação própria, conforme os casos.

2. As condições de provimento e desenvolvimento nos cargos e níveis da carreira técnica, e para as funções de Assistente técnico e apoio operacional são desenvolvidos em regulamento específico, com observância das normas e princípios legais aplicáveis.

Artigo 9º

Formação profissional

1. A ANAS, numa política de desenvolvimento profissional e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, elabora anualmente um Plano de Formação adequado às suas necessidades de formação e ao desenvolvimento organizacional.

2. O Plano de Formação terá em conta o Diagnóstico de Necessidades de Formação, as prioridades de formação e as disponibilidades financeiras da ANAS.

3. Sempre que a ANAS investir um montante, igual ou superior a 6 meses de salário bruto na formação de um/a trabalhador/a, este/a assina um contrato de retorno em que prestará, por cada seis meses de salário bruto investidos em formação, dois anos de serviço efectivo à ANAS.

4. O/A trabalhador/a poderá, em qualquer momento, rescindir o contrato de trabalho desde que reembolse a ANAS do valor do investimento e comunique a sua decisão com aviso prévio de 3 meses.

5. Os direitos e deveres das partes fazem parte do contrato de formação assinado entre a ANAS e o/a trabalhador/a.

CAPÍTULO III

Organização das carreiras e cargos

Secção I

Cargos

Artigo 10º

Estruturação dos cargos

Os cargos profissionais da ANAS são agrupados em quatro grupos de funções:

- a) Funções de Direcção e Assessoria
- b) Funções Técnicas
- c) Funções de Assistente Técnico
- d) Funções de Apoio Operacional

Artigo 11º

Principais actividades caracterizadoras das funções da ANAS

Funções	Actividades
Funções de Direcção	<ul style="list-style-type: none"> - Exercer as suas competências no âmbito da unidade orgânica em que se integra. - Fixar os objectivos para a respectiva unidade orgânica, acompanhar e avaliar a evolução da mesma com vista à consecução dos objectivos. - Definir e analisar os objectivos do pessoal sob a sua responsabilidade no âmbito dos planos de trabalho e da estratégia global da ANAS. - Exercer todas as competências específicas que lhes forem conferidas por lei, nas respectivas leis orgânicas ou estatutos, assim como as que lhes forem delegadas e subdelegadas pelo membro do Governo ou superior hierárquico respectivo.
Funções Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Funções de natureza consultiva, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. - Elaboração, autónoma ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, actividades fim e actividades instrumentais das unidades orgânicas. - Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por directivas ou orientações superiores. - Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. - Gerir adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para os objectivos definidos.

Funções de Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Funções de natureza técnica e executiva, por cujos resultados é responsável, de aplicações de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comum e instrumentais e nos vários domínios de actuação das unidades orgânicas da ANAS. - Estabelecer prioridades na sua acção, centrando-se nas actividades com maior valor para o serviço. - Gerir adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades. - Aderir às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e o seu desempenho profissional.
Funções de Apoio Operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Funções de natureza administrativa numa unidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. - Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços. - Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. - Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. - Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos. - Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade. - Responsabiliza-se por equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Artigo 12º

Perfis profissionais

Os perfis profissionais constam do Manual de Funções da ANAS aprovado pelo Conselho de Administração.

Artigo 13º

Grupos Profissionais

Os grupos profissionais que integram o quadro de pessoal da ANAS são:

- a) Quadro de Direcção, Coordenação e Assessoria
- b) Quadro Técnico
- c) Quadro de Assistente Técnico
- d) Quadro de Apoio Operacional

Artigo 14º

Cargos de Direcção e Assessoria

1. Os Cargos de Direcção e Assessoria da ANAS distribuem-se por:

- a) Cargos de Direcção
- b) Cargos de Responsável de Delegação
- c) Cargos de Coordenação, Assessoria e Responsável de Unidade

2. As remunerações dos Cargos de Direcção e Assessoria são fixadas por Despacho do Conselho de Administração.

Artigo 15º

Quadro Técnico

1. Os cargos dos/das trabalhadores/as em Funções Técnicas estão agrupados na carreira de Técnica.

2. O Quadro de Pessoal da carreira Técnica integra os seguintes cargos e níveis:

- a) Técnico/a Especialista, Níveis I, II, III.
- b) Técnico/a Sénior, Níveis I, II, III.
- c) Técnico/a, Níveis I, II, III.

Artigo 16º

Quadro Assistente Técnico

O Quadro de Pessoal de Assistente Técnico integra o cargo de Assistente Técnico e os Níveis I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII.

Artigo 17º

Quadro de Apoio Operacional

O Quadro de Apoio Operacional integra o cargo de Assistente Operacional e os Níveis I, II, III, IV, V, VI.

Artigo 18º

Conteúdo funcional dos Cargos

Os Conteúdos funcionais dos Cargos constam do Manual de Funções da ANAS.

Secção II

Do Desenvolvimento Profissional

Artigo 19º

Instrumentos

1. O desenvolvimento profissional do pessoal do quadro orgânico da ANAS em regime de carreira efectua-se através da Promoção.

1. A Promoção faz-me mediante concurso interno.

Artigo 20º

Promoção

1. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Necessidade de preenchimento de um cargo, de acordo com o plano anual de gestão de efectivos;
- b) Ter formação académica adequada à natureza das funções;

c) Possuir as competências técnicas para o desempenho das funções;

d) Avaliação do Desempenho mínima de BOM nos anos de permanência, definidos neste regulamento, para o cargo e nível em que se encontra;

e) Tempo mínimo de permanência efectiva no cargo imediatamente inferior, de acordo com o estabelecido neste regulamento ou disposições internas da ANAS;

f) Aprovação em concurso.

2. A contagem do tempo para a promoção pode ser reduzida em até dois anos por deliberação do Conselho de Administração, sob proposta do/a Director/a do respectivo Departamento, ouvido o Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional, para os/as trabalhadores/as que obtenham nas duas últimas avaliações de desempenho consecutivas a classificação de EXCELENTE.

3. A contagem do tempo para a promoção pode ser reduzida em até 2 anos por deliberação do Conselho de Administração, sob proposta do respectivo Departamento, ouvido o Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional, para os/as trabalhadores/as que obtenham habilitações equivalentes a Mestrado ou Doutoramento em áreas directamente relacionadas a sua área de actuação e que constitui mais-valia para a ANAS.

2. Os tempos mínimos de permanência nos cargos e nos níveis para promoção constam do ANEXO 1-B.

Artigo 21º

Incentivo Profissional dos/as Assistentes Técnicos/as e os/as Assistentes Operacionais

1. O incentivo profissional dos/as Assistentes Técnicos e os/as Assistentes Operacionais efectua-se, com base no desempenho profissional demonstrado, de entre os/as trabalhadores/as com o tempo mínimo de permanência definido nos termos deste regulamento.

2. A atribuição de incentivo profissional depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Tempo mínimo de serviço efectivo;
- b) Avaliação de Desempenho;
- c) Formação com a carga horária mínima de vinte horas.

3. A contagem de tempo de serviço para efeitos de atribuição do incentivo profissional é suspensa quando o desempenho for considerado deficiente.

Artigo 22º

Condições para concessão do incentivo profissional

1. O pessoal Assistente técnico e Apoio operacional com 4 anos de serviço efectivo, com todas as avaliações de desempenho de Muito Bom, tem direito a um incentivo profissional que corresponde a 10% (dez por cento) do vencimento base.

2. O pessoal Assistente técnico e Apoio operacional com 8 anos de serviço efectivo, com cinco avaliações de desempenho de Muito Bom e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um incentivo profissional que corresponde a 15% (quinze por cento) do vencimento base.

3. O pessoal Assistente técnico e Apoio operacional com 13 anos de serviço efectivo, com seis avaliações de desempenho de Muito Bom e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um incentivo profissional que corresponde a 20% (vinte por cento) do vencimento base.

4. O pessoal Assistente técnico e Apoio operacional com 19 anos de serviço efectivo, com sete avaliações de desempenho de Muito Bom e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um incentivo profissional que corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento base.

5. O pessoal Assistente técnico e Apoio operacional com 25 anos de serviço efectivo, com oito avaliações de desempenho de Muito Bom e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um incentivo profissional que corresponde a 30% (trinta por cento) do vencimento base.

6. O pessoal Assistente técnico e Apoio operacional com 33 anos de serviço efectivo, com nove avaliações de desempenho de Muito Bom e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um incentivo profissional que corresponde a 35% (trinta e cinco) do vencimento base.

Artigo 23º

Reclassificação e Reconversão

1. Sem prejuízo de outras situações previstas na lei geral, quando se verificarem situações de reorganização ou de reestruturação de serviços, e em ordem a facilitar a redistribuição de efectivos, respeitando a adequação entre o conteúdo funcional dos cargos e as capacidades e aptidões dos/as trabalhadores/as, poderão estes, por iniciativa do Conselho de Administração, ser objecto de reclassificação e/ou reconversão profissional.

2. A reclassificação e a reconversão profissional fazem-se para o cargo remunerado pelo mesmo nível salarial, ou imediatamente superior, quando não se verifique coincidência de remuneração,

3. Quando haja lugar a reconversão profissional na mesma carreira, a mesma processar-se-á para o cargo imediato.

Artigo 24º

Gestão previsional

O Departamento de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional da ANAS elaborará, anualmente, o Plano Anual de Gestão de Efectivos, no qual constarão o número de vagas de ingresso e de acesso e progressão nas carreiras, os períodos para a realização dos respectivos concursos e a publicação das acções de formação.

Secção III

Avaliação do Desempenho Individual

Artigo 25º

Conceitos

1. A gestão do desempenho constitui um conjunto sistemático de acções que visam definir os resultados a serem alcançados e os esforços e competências necessários para se atingirem, onde se inclui a avaliação.

2. O Sistema de Avaliação do Desempenho Individual evidencia o mérito demonstrado por cada trabalhador/a e mede o seu contributo para o alcance dos objectivos estratégicos da organização.

Artigo 26º

Objectivos

São três os objectivos fundamentais da Avaliação de Desempenho:

- a) Permitir condições de medição do potencial humano no sentido de determinar a sua aplicação plena;
- b) Permitir o tratamento dos Recursos Humanos como um recurso básico da organização e cuja produtividade pode ser desenvolvida indefinidamente, dependendo, obviamente, da forma de gestão;
- c) Fornecer oportunidades de crescimento e condições de efectiva participação a todos os membros da organização, tendo em vista, por um lado, os objectivos organizacionais e, por outro, os objectivos individuais.

Artigo 27º

Âmbito

A Avaliação do Desempenho Individual aplica-se a todo o pessoal da ANAS no desempenho das suas funções.

Artigo 28º

Procedimentos

Os procedimentos do Sistema de Avaliação do Desempenho (critérios, periodicidade, órgãos de avaliação, intervenientes no processo de avaliação, instrumentos de avaliação) estão descritos no Manual de Avaliação do Desempenho da ANAS, aprovado pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO V

Estrutura remuneratória

Artigo 29º

Remuneração

1. Considera-se remuneração, a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, ao/à trabalhador/a, como contrapartida do seu trabalho.

2. Até prova em contrário, presume toda e qualquer prestação do empregador ao/à trabalhador/a.

Artigo 30º

Remuneração de base

1. Montante pecuniário certo e permanente, devido pelo exercício de funções ao abrigo das relações jurídicas de trabalho, correspondente ao nível remuneratório do cargo de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço (consoante os casos).

2. A estrutura da remuneração dos cargos consta do ANEXO 1-C a este regulamento.

Artigo 31º

Remunerações adicionais

1. Para além das estabelecidas na legislação laboral, as remunerações adicionais ou complementares são atribuídas em função das particularidades específicas da prestação do trabalho e poderão ser:

- a) Isenção de horário;
- b) Abono para falhas.
- c) Subsídio de turnos

2. As condições de atribuição das remunerações adicionais referidas no nº 1 serão regulamentadas pelo Conselho de Administração.

3. Outros suplementos poderão ser fixados nos termos da legislação laboral.

CAPÍTULO V

Disposição final

Artigo 32º

Casos omissos

As dúvidas e os casos omissos emergentes serão resolvidos por deliberação do Conselho de Administração.

ANEXO 1-A – Funções e Cargos

1. As funções e respectivos cargos estão distribuídos de acordo com o Quadro 2.

Quadro 2 – Funções e Cargos

Funções	Cargos
Funções de Direcção, Coordenação/ Assessoria	■ Director/a Administrativo/a e Financeiro/a
	■ Director/a de Gestão de Investimentos
	■ Director/a de Gestão de Recursos Hídricos e Saneamento
	■ Director/a de Planeamento Estratégico
	■ Director/a de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional
	■ Director/a de Resíduos Sólidos
	■ Responsável da Delegação Regional Centro
	■ Responsável da Delegação Regional Este
	■ Responsável da Delegação Regional Norte
	■ Responsável da Delegação Regional Oeste
	■ Coordenador/a, Assessor/a
	■ Responsável de Unidade

Funções Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auditor Interno (M/F) ■ Economista Social (M/F) ■ Jurista (M/F) ■ Secretária/o Executiva/o ■ Técnico/a de Recursos Humanos ■ Técnico/a Administrativo/a e Financeiro/a ■ Técnico/a de Comunicação Institucional ■ Técnico/a de Controlo de Qualidade ■ Técnico/a de Recursos Hídricos e Saneamento ■ Técnico/a de Resíduos Sólidos ■ Técnico/a de Sistemas de Informação ■ Técnico/a de Sistemas de Informação Geográfica ■ Técnico/a em Inclusão Social e Igualdade de Género ■ Técnico/a de Gestão de Crédito e Cobranças ■ Técnico/a de Análise e Gestão de Investimentos ■ Técnico/a de Monitoria e Avaliação ■ Técnico/a em Gestão Ambiental ■ Técnico/a de Regulação ■ Técnico/a de Hardware
Funções de Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assistente Técnico/a -Nível de Qualificação IV e V do SNQ
Funções de Apoio Operacional	<ul style="list-style-type: none"> ■ Condutor/a de Automóveis Ligeiros e Pesados ■ Escriturário/a ■ Guarda (M/F) ■ Operário/a não Qualificado/a ■ Operário/a Qualificado/a ■ Operário/a Semiquualificado/a ■ Servente

2. Os cargos que venham a ser criados posteriormente à publicação do PCCS serão incluídos na próxima versão, após a revisão do documento.

ANEXO 1-B – Tempos para Promoção na Carreira Técnica

Quadro 3 – Tempos de permanência nos Cargos e Níveis

Cargos	Níveis	Tempo de permanência para promoção
Técnico/a Especialista	III	3 Anos
	II	4 Anos
	I	4 Anos
Técnico/a Sénior	III	3 Anos
	II	4 Anos
	I	4 Anos
Técnico/a	III	4 Anos
	II	4 Anos
	I	4 Anos

ANEXO 1-C – TABELA SALARIAL

Artigo 2º

Quadro 4 – Tabela Salarial (Carreira Técnica)

Cargos	Níveis	Salários
técnico/a Especialista	III	179.500
	II	170.900
	I	162.800
Técnico/a Sénior	III	149.511
	II	141.048
	I	130.600
Técnico/a	III	122.770
	II	113.750
	I	102.500

Quadro 5 – Tabela Salarial (Assistente Técnico e Apoio Operacional)

Cargos	Níveis	Salários
Assistente Técnico	VIII	88.000
	VII	76.600
	VI	69.200
	V	66.500
	IV	63.800
	III	61.300
	II	58.900
	I	56.500

Cargos	Níveis	Salários
Assistente Operacional	VI	45.200
	V	39.200
	IV	34.100
	III	29.700
	II	24.150
	I	21.000

ANEXO 2**ESTATUTO DO PESSOAL DA ANAS****CAPÍTULO I****Âmbito de aplicação e vigência**

Artigo 1º

Objecto

1. O presente estatuto fixa os direitos, deveres e garantias dos/das trabalhadores/as da ANAS bem como as demais regras particulares atinentes a respectiva prestação de trabalho.

2. O pessoal da ANAS rege-se pelo disposto no Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, que aprovou o Código Laboral Cabo-verdiano, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Legislativo nº 5/2010, de 16 de Junho e demais legislação aplicável.

Âmbito territorial

O presente Estatuto aplica-se em todo o território Cabo-verdiano.

Artigo 3º

Âmbito pessoal

O presente Estatuto aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da ANAS, sem prejuízo do disposto no artigo 8º da Lei de habilitação.

Artigo 4º

Vigência, eficácia e forma de revisão

1. O presente Estatuto entra em vigor na data da sua publicação e nas formas previstas no Artigo 19º da Lei nº 46/VIII/2013 sem prejuízo do disposto no Artigo 132º do Código Laboral Cabo-verdiano.

2. O presente Estatuto pode ser objecto de revisão decorrido um ano a contar da data da sua publicação, mantendo-se, contudo, em vigor enquanto não for objecto de revisão.

CAPÍTULO II**Direitos, deveres e garantias**

Artigo 5º

Deveres da ANAS

1. Para além de outros deveres consagrados na lei ou nos contratos individuais de trabalho, a ANAS está ainda vinculada aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, ou à trabalhadora, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que requerido, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação das relações de trabalho e bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências por si solicitadas.
- b) Fornecer gratuitamente vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda deverem ser utilizados, dada a especial natureza das funções e o local onde o trabalho é prestado.
- c) Cumprir as normas legais e demais regulamentação interna sobre prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que todas os trabalhadores e trabalhadoras exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene, saúde e prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2. Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à ANAS:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador, ou trabalhadora, exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

- b) Exercer qualquer tipo de pressão para que actuem no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados na lei;
- c) Despromover ou diminuir a remuneração, salvo o disposto na lei ou no presente Estatuto;
- d) Transferir qualquer elemento do seu pessoal para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei ou no presente Estatuto;
- e) Obrigar os seus trabalhadores, ou trabalhadoras, a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela ANAS, ou por pessoas, ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa.

Artigo 6º

Processo individual

1. A ANAS deve organizar um processo individual para cada trabalhador, ou trabalhadora, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2. O processo individual pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio trabalhador ou trabalhadora, ou, mediante autorização escrita deste, ou desta, pelo/a seu/ sua advogado/a, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores e trabalhadoras, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3. O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Artigo 7º

Deveres dos trabalhadores e trabalhadoras

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores e trabalhadoras que trabalham na ANAS devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste

imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da ANAS;

- f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais das pessoas sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Artigo 8º

Salvaguarda da responsabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras

Os trabalhadores e trabalhadoras da ANAS podem requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento os/as possam colocar em responsabilidade disciplinar perante a ANAS, ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias ou ofensa de direitos e garantias de terceiros.

Artigo 9º

Trabalhadores e trabalhadoras estrangeiros/as

Os trabalhadores e trabalhadoras estrangeiros/as terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à remuneração e outros benefícios, relativamente aos trabalhadores e trabalhadoras cabo-verdianas que na ANAS desempenhem funções idênticas.

Artigo 10º

Encerramento de delegações

1. No caso de encerramento temporário da Delegação onde o trabalhador ou trabalhadora presta serviço, por facto imputável à ANAS ou por razões de interesse desta, aquele/a mantém o direito ao lugar e à remuneração, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2. Do valor da remuneração a satisfazer pela ANAS ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que a o trabalhador, ou trabalhadora, em causa porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto subsistir o impedimento, salvo se anteriormente já exercia essa actividade.

3. O disposto neste artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador, ou trabalhadora, não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Artigo 11º

Encerramento definitivo do estabelecimento

1. Nos casos de encerramento definitivo de uma Delegação o pessoal abrangido será integrado noutra departamento da ANAS, salvo se o encerramento em si mesmo envolver caducidade do contrato de trabalho.

2. Na situação prevista na última parte do número anterior haverá direito à compensação prevista no Código Laboral em vigor.

CAPÍTULO III

Admissão e Estatuto Profissional

Secção I

Princípios Gerais

Artigo 12º

Conceitos

Para efeitos do presente Regulamento, entende-se por:

- a) Cargo – conjunto de funções cometidas a um determinado trabalhador, ou trabalhadora, num tempo determinado e que contribuem para a obtenção de objectivos definidos.
- b) Concurso interno – concurso aberto aos trabalhadores e trabalhadoras da ANAS.
- c) Concurso externo – concurso aberto a todas as pessoas, estejam ou não vinculadas à ANAS.
- d) Carreira profissional – desenho da vida profissional que se desenvolve ao longo do tempo segundo as evoluções nos cargos com a mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes e obedecendo a determinadas regras de promoção contratual, avaliação de desempenho e evolução salarial.
- e) Função – conjunto de tarefas que integram um cargo, inserido numa unidade orgânica diferenciada, com características semelhantes em relação a aptidões, exigências e responsabilidades inerentes à concretização das referidas tarefas, ainda que variem os meios e algumas condições gerais, ambientais ou de organização.
- f) Nível – cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada cargo.
- g) Promoção – mudança das condições contratuais de um cargo para outro imediatamente superior, dentro dos parâmetros definidos para a carreira.
- h) Incentivo Profissional – Prestação pecuniária especial concedida além do vencimento.
- i) Reclassificação – atribuição de cargo e nível dentro de um mesmo grupo profissional, diferentes daqueles que o/a funcionário/a é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova carreira mediante aprovação em concurso.
- j) Reconversão – atribuição de cargo e nível diferentes daqueles que o/a funcionário/a é titular, sendo a falta de habilitações literárias ou qualificação profissional supridas pela aprovação em concurso ou cursos de formação profissional.

k) Recrutamento – processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos e candidatas que preencham o perfil da função e reúnem condições para ingressar na organização.

l) Selecção – processo de decisão pelo qual se procura escolher de entre um leque de pessoas candidatas a mais indicada para o desempenho de determinada função dentro da ANAS.

Secção II

Recrutamento e Selecção

Artigo 13º

Conceitos

1. O recrutamento de pessoal consiste num conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair pessoas potencialmente qualificadas para desempenharem funções na ANAS. O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento das pessoas que se candidataram e que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na ANAS.

2. A Selecção é um conjunto de etapas em que se analisam as qualidades, perfis e características oferecidas pelas candidatas e candidatas recrutadas e se comparam com as exigências da função a concurso. A selecção é o processo de decisão pelo qual se procura escolher de entre um leque de pessoas candidatas a mais indicada para o desempenho de determinada função dentro da ANAS.

Artigo 14º

Normativos legais

1. O recrutamento de pessoal para a ANAS é feito mediante Concurso Público e nos princípios estabelecidos no nº 3, Artigo 36º, ANEXO, Lei nº 46/VIII/2013

- a) Publicação da oferta de emprego pelos meios mais adequados.
- b) Igualdade de condições e oportunidades.
- c) Aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação e selecção.
- d) Fundamentação da decisão tomada.

Artigo 15º

Recrutamento e Selecção

Os procedimentos para o recrutamento e selecção de pessoal para o quadro orgânico da ANAS constam do “Manual de Recrutamento e Selecção de Pessoal” aprovado pelo Conselho de Administração da ANAS.

Secção III

Admissão

Artigo 16º

Estágio

1. A ANAS pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objectivo a adaptação

dos conhecimentos académicos do estagiário, ou estagiária, à vida activa, contribuindo assim para a aquisição e enriquecimento da sua experiência profissional.

2. Durante o período de estágio poderá ser atribuída uma bolsa mensal no valor a fixar, em cada caso, pelo Conselho da Administração da ANAS.

Artigo 17º

Idade mínima

A idade mínima de admissão ao serviço da ANAS é de 18 anos.

Artigo 18º

Período experimental

O período experimental dos trabalhadores e trabalhadoras da ANAS é o estabelecido por lei e tem as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

Secção IV

Estatuto profissional

Artigo 19º

Determinação da antiguidade

1. Os trabalhadores e trabalhadoras que transitaram do extinto Instituto Nacional de Gestão de Recursos Hídricos (INGRH) ao abrigo do Artigo 8º da Lei de habilitação (Lei Nº 46/VIII/2013) têm a antiguidade que for determinada desde a data da sua admissão no INGRH ou outro organismo do Estado.

2. A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência social de quem trabalha por conta de outrem.

Artigo 20º

Garantia de exercício de funções

1. Os trabalhadores e trabalhadoras devem exercer uma actividade correspondente ao cargo para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela ANAS, sem prejuízo do disposto na legislação aplicável.

2. Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a ANAS facultará ao seu pessoal a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito do cargo de enquadramento.

3. Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente ao seu cargo, o trabalhador ou trabalhadora passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua, avaliadas pela Comissão de Verificação de Incapacidades, sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável.

Artigo 21º

Exercício de funções de cargo com nível superior ao do trabalhador ou trabalhadora

O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de um cargo a que corresponda um nível mínimo superior ao do trabalhador, ou trabalhadora, dá-lhe o direito de receber a remuneração daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

Artigo 22º

Substituições

1. Quando um trabalhador, ou trabalhadora, com funções de chefia fique temporariamente impedido/a de as desempenhar, será promovida a sua substituição, com observância do disposto no Artigo anterior.

2. Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de pessoas, não podendo os períodos de acumulação exceder noventa dias, sem prejuízo do disposto no Artigo anterior.

Artigo 23º

Comissão de serviço

1. Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador, ou trabalhadora, vinculado/a à ANAS e o Conselho da Administração, podem ser exercidas funções em regime de comissão de serviço, dentro dos limites previstos na lei.

2. Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de secretariado, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3. A comissão de serviço dos cargos de assessoria, secretariado e de condutor/a finda automaticamente com a cessação de funções da entidade junto da qual prestam serviço.

4. O trabalhador, ou trabalhadora, em comissão de serviço tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5. O tempo de trabalho em comissão de serviço conta para a antiguidade, promoção e incentivo profissional no cargo de origem.

6. Cessando a comissão de serviço o trabalhador, ou trabalhadora, em causa retomará as funções correspondentes ao cargo que antes detinha.

7. O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no número 2 deste artigo, pode ainda ser contratado com trabalhadores e trabalhadoras não vinculados à ANAS. Em tal caso, é aplicável o regime geral da comissão de serviço.

CAPÍTULO IV**Prestação de trabalho**

Secção I

Modo da prestação de trabalho

Artigo 24º

Competência da ANAS

1. Dentro dos limites da lei, compete à ANAS fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2. Os regulamentos internos que a ANAS elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão submetidos ao conhecimento do pessoal para sobre os mesmos se pronunciarem, por um prazo de 30 dias.

3. Os trabalhadores e trabalhadoras, ou seus/suas representantes poderão opinar sobre os regulamentos, em tudo o que diz respeito aos seus direitos, liberdades e garantias, sendo certo que o parecer que emitirem a respeito não é vinculativo.

Artigo 25º

Regime geral de prestação de trabalho

1. Os trabalhadores e trabalhadoras da ANAS ficam sujeito à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. Podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos/as, enteados/as, adoptados/as e adoptandos/as, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a ANAS.

3. O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da remuneração e do período normal de trabalho.

4. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

Artigo 26º

Contrato de trabalho a termo certo

1. Aos trabalhadores e trabalhadoras contratados a termo certo são aplicadas as condições constantes do Código Laboral Cabo-Verdiano.

Secção II

Tempo da Prestação de Trabalho

Artigo 27º

Períodos normais de trabalho

1. Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de oito e quarenta horas, respectivamente.

2. O período normal de trabalho pode ser definido pela ANAS em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 40 horas por semana e de 8 horas por dia.

3. Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecidos para o termo do período normal de trabalho diário.

Artigo 28º

Controle do Horário

1. A ANAS manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2. O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3. O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Artigo 29º

Horários de trabalho

Dentro dos condicionalismos previstos na lei, a ANAS pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho flexível;
- c) Horário de trabalho por turnos.

Artigo 30º

Horário de trabalho normal

O horário de trabalho normal é fixado pela ANAS entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Artigo 31º

Horário de trabalho flexível

1. O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

2. Os períodos de permanência obrigatória são definidos para cada sector de actividade e local de execução do trabalho por Despacho do Conselho de Administração.

Artigo 32º

Horário de trabalho por turnos

O horário de trabalho por turnos segue o regime previsto na lei geral.

Artigo 33º

Intervalos de descanso

1. Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2. Os trabalhadores e as trabalhadoras que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste Estatuto, retomarão o serviço com igual atraso.

Artigo 34º

Isenção de horário de trabalho

1. Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador ou trabalhadora e a Administração da ANAS podem ter direito à isenção de horário de trabalho as pessoas que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do local de trabalho, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Execução de tarefas técnicas que poderão ser desenvolvidas fora do horário normal de expediente.

2. Os trabalhadores e trabalhadoras com isenção de horário de trabalho têm direito a uma remuneração mensal adicional nos valores definidos na legislação aplicável.

3. Os trabalhadores e trabalhadoras com isenção de horário de trabalho não estão sujeitas aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4. O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de três meses.

Artigo 35º

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente Estatuto, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e duas horas de um dia e as seis horas do dia seguinte.

Artigo 36º

Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por pessoas com isenção de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a ANAS e os/as trabalhadores/as.

3. O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a ANAS tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores/as;
- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando a ANAS esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da ANAS.

5. Os trabalhadores e trabalhadoras estão obrigadas à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6. O trabalho suplementar previsto neste artigo fica sujeito aos limites máximos fixados por lei.

Secção III

Mobilidade

Artigo 37º

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador ou trabalhadora

1. Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador ou da trabalhadora, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a ANAS atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

- a) Razões de saúde própria ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;
- c) Residência própria ou do agregado familiar;
- d) Exercício de uma actividade por parte do/a cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele/a;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2. Se, em relação a mais do que um trabalhador ou trabalhadora na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Artigo 38º

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da ANAS

1. A ANAS pode transferir elementos do seu quadro de pessoal para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde estão colocados ou onde residem;
- b) Para outra localidade, num raio de 50 Km da sua residência;
- c) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo da delegação onde prestam serviço;
- d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não lhes causar prejuízo sério.

2. Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador ou trabalhadora, a ANAS não o/a pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3. No caso previsto na alínea *d*) do nº 1, o trabalhador ou trabalhadora que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na lei, salvo se a ANAS provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para ela.

4. Para os efeitos da alínea *e*) do nº 1 e do nº 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Pessoas dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou trabalhadora ou pessoas com incapacidades que residam no local da residência daquele ou daquela e a quem esta deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;
- d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5. Nas transferências a realizar, a ANAS deve privilegiar os trabalhadores e trabalhadoras que sofrerem menor prejuízo.

6. Para os efeitos previstos nos números anteriores, a ANAS deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador ou trabalhadora.

7. Nas transferências previstas neste Artigo a ANAS custeará as despesas directamente impostas pela mudança de residência do seu pessoal e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8. Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- a) O pessoal em causa tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;
- b) Na impossibilidade de utilização de transportes públicos, quem utilizar viatura própria será ressarcido/a pelo valor apurado;
- c) A quem tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela ANAS não se aplicarão as alíneas *a*) e *b*) deste número.

CAPÍTULO V

Remuneração e outras prestações de natureza pecuniária

Secção I

Remuneração

Artigo 39º

Definição de remuneração

1. Considera-se remuneração, a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, ao trabalhador ou trabalhadora, como contrapartida do seu trabalho.

2. Para efeitos de aplicação deste Estatuto e até prova em contrário, presume-se constituir remuneração toda e qualquer prestação da ANAS a quem para si trabalhe.

3. A remuneração mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base decorrente da aplicação da Tabela Salarial;
- b) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela ANAS a quem para si trabalhe.

4. Não constituem, porém, remuneração as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho por deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- b) Quaisquer quantias pagas pela ANAS ao trabalhador ou trabalhadora, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas.

Artigo 40º

Remuneração de base

Montante pecuniário certo e permanente, devido pelo exercício de funções ao abrigo das relações jurídicas de trabalho, correspondente ao nível remuneratório do cargo de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço (consoante os casos).

Artigo 41º

Tempo e forma de pagamento

1. As prestações devidas a título de remuneração são satisfeitas por inteiro até último dia do mês a que digam respeito.

2. A ANAS pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem.

3. No acto de pagamento da remuneração, a ANAS deve entregar, ou colocar à disposição por meios electrónicos, documento onde conste o nome completo, grupo, cargo, nível de remuneração, número de inscrição na Instituição de Segurança Social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a remuneração respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Artigo 42º

Remuneração do trabalho em regime de tempo parcial

A remuneração dos trabalhadores ou trabalhadoras que não prestam serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Artigo 43º

Tabela salarial

A Tabela Salarial é a que consta do Anexo III ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários da ANAS.

Artigo 44º

Remuneração durante as férias

Os trabalhadores e trabalhadoras da ANAS tem direito a receber, durante as férias, uma remuneração igual à que receberia se estivessem ao serviço.

Artigo 45º

Remuneração de trabalho nocturno

1. A remuneração de trabalho nocturno é a que está definida na legislação laboral Cabo-verdiana ou em convenção colectiva de trabalho.

2. O acréscimo da remuneração por trabalho nocturno é igualmente devido a quem esteja especialmente contratado ou contratada para trabalhar no horário de trabalho nocturno definido neste Estatuto.

Artigo 46º

Subsídio de turnos

1. Quem trabalhar em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, tem direito a receber um subsídio mensal no valor a fixar por deliberação do Conselho da Administração.

2. O subsídio previsto no número anterior engloba a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e é devido, apenas, enquanto quem o preste se mantenha neste regime de trabalho.

Artigo 47º

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal

1. Para quem não estiver abrangido pelo regime de trabalho por turnos, o trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado nos termos da legislação laboral Cabo-verdiana.

2. Para efeitos no disposto no nº 1 anterior, a remuneração devida por cada dia de trabalho prestado em dias feriados fixados por lei é equiparado a trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Secção II

Outras prestações de natureza pecuniária

Artigo 48º

Remunerações adicionais

1. Para além das estabelecidas na legislação laboral, as remunerações adicionais ou complementares são atribuídas em função das particularidades específicas da prestação do trabalho e poderão ser:

- a) Isenção de horário;
- b) Abono para falhas;
- c) Subsídio de turnos.

2. As condições de atribuição das remunerações adicionais referidas no nº 1 serão regulamentadas pelo Conselho de Administração.

3. Outros suplementos poderão ser fixados nos termos da legislação laboral.

Artigo 49º

Remuneração de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar, é retribuído nos termos da legislação em vigor.

Artigo 50º

Despesas com deslocações

1. Os trabalhadores e trabalhadoras que, em serviço, se deslocarem para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados/as das respectivas despesas nos termos do Regulamento das Deslocações em Serviço aprovado pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Secção I

Descanso semanal, feriados e férias

Artigo 51º

Descanso semanal

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Artigo 52º

Feriados e dispensas de trabalho

1. Consideram-se Feriados obrigatórios os fixados por lei.

2. Além dos Feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade.

3. São equiparados a feriados, salvo para contagem dos dias de férias, as tolerâncias de ponto decretadas pelo Governo.

Artigo 53º

Duração do período de férias

1. O período anual de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador ou da trabalhadora.

2. Para efeitos deste artigo, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal.

3. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no último dia de cada mês completo de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4. No ano da contratação, reconhece-se o direito a 2 dias de férias por cada mês de trabalho prestado, a gozar em momento a acordar com a ANAS.

Artigo 54º

Acumulação de férias

1. As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo permitido acumular férias por conveniência de serviço de um ano, desde que permitido por lei.

2. Havendo cessação do contrato de trabalho vencem-se todas as férias a que se teria direito, facultando-se o respectivo gozo ou atribuindo-se a correspondente compensação monetária.

Artigo 55º

Férias seguidas ou interpoladas

1. As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2. Todavia, a ANAS e a pessoa em causa podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 11 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

3. Nos casos previstos no número anterior o trabalhador, ou trabalhadora, não pode gozar mais de 3 (três) períodos de férias no ano a que dizem respeito.

Artigo 56º

Férias de pessoas em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem remuneração

1. No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem remuneração, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, é reconhecido o direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado.

2. No ano da cessação do impedimento ou da licença, é reconhecido o direito, após a prestação de seis meses de efectivo serviço, a um período de férias equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3. O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Artigo 57º

Férias no ano da cessação do contrato

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a ANAS pagará a remuneração correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver sido gozado, bem como a remuneração de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2. Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de remuneração e antiguidade.

3. O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na ANAS.

Artigo 58º

Marcação do período de férias

1. As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o regular funcionamento dos serviços.

2. A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores e trabalhadoras do mesmo local de trabalho e a ANAS.

3. Na falta de acordo cabe à ANAS a elaboração do mapa de férias, ouvidos os trabalhadores e as trabalhadoras ou seus e suas representantes.

Artigo 59º

Alteração da marcação do período de férias

1. A alteração dos períodos de férias segue o estabelecido na legislação laboral Cabo-verdiana.

Artigo 60º

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador ou trabalhadora, nessa data, estiver temporariamente impedida por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no Artigo seguinte.

Artigo 61º

Interrupção de férias

1. Em caso de doença ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2. Deve ser comunicado imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a ANAS exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador ou trabalhadora deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado/a.

3. O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a ANAS e o trabalhador ou trabalhadora e sem ofensa dos direitos do restante pessoal.

Artigo 62º

Violação do direito a férias

1. Se a ANAS, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste Estatuto, pagará ao trabalhador ou trabalhadora, a título de indemnização, o valor fixado na legislação aplicável correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

Artigo 63º

Mapa de férias

A ANAS divulgará até 31 de Março o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

Secção II

Faltas

Artigo 64º

Definição de falta

1. Falta é a ausência durante o período diário normal de trabalho a que se está obrigado.

2. No caso de ausência, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que se está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Artigo 65º

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas as fixadas por lei. Todas as demais faltas são injustificadas e dão lugar às cominações previstas na lei.

Artigo 66º

Comunicação e prova das faltas

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à ANAS antecipadamente.

2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à ANAS nos três dias úteis imediatos após o regresso do trabalhador ou da trabalhadora.

3. A ANAS pode exigir prova dos factos invocados para a justificação.

4. O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5. Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a ANAS recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada.

Artigo 67º

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias, salvo o disposto na lei.

2. Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela ANAS poderão, por decisão desta, não implicar perda de remuneração.

Artigo 68º

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da remuneração correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade.

2. Em alternativa à perda de remuneração prevista no número anterior, a pessoa pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode incorrer-se em infracção disciplinar grave.

4. No caso da apresentação, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a ANAS recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Secção III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Artigo 69º

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou trabalhadora

1. Quando se estiver temporariamente impedido/a por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na ANAS, com conservação do direito ao lugar.

3. O disposto no nº 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4. O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Artigo 70º

Regresso

1. Terminado o impedimento, o/a trabalhador/a em causa deve informar imediatamente por escrito a ANAS desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2. O trabalhador ou trabalhadora retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado/a.

3. A falta de informação tempestiva do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fará com que se incorra em faltas injustificadas.

4. A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador ou a trabalhadora em regime de faltas.

CAPÍTULO VII

Licenças

Secção I

Disposições gerais

Artigo 71º

Licença sem remuneração

1. A ANAS pode atribuir, a pedido, licença sem remuneração.

2. Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

Artigo 72º

Conceito de licença

Considera-se licença a ausência prolongada ao serviço da ANAS, mediante autorização do Conselho da Administração.

Artigo 73º

Tipos de licenças

1. As licenças podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Licença sem vencimento até noventa dias;
- b) Licença sem vencimento até três anos;
- c) Licença sem vencimento de longa duração;
- d) Licença especial para formação.

2. A concessão das licenças depende de prévia ponderação da conveniência de serviço, compatibilizado com os interesses do trabalhador ou trabalhadora e da sua família.

Artigo 74º

Autorização

1. A concessão das licenças previstas no Artigo anterior carece de deliberação do Conselho de Administração, mediante parecer do responsável do departamento a que o/a trabalhador/a em causa se encontra adstrita e do Departamento de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional.

Subsecção I

Licença sem vencimento até 90 (noventa) dias

Artigo 75º

Regime

1. Pode requerer-se, licença sem vencimento, a gozar sem interrupção, com a duração máxima de noventa dias.

2. O limite máximo previsto no número anterior é aplicável mesmo nos casos em que, no decurso da licença, ocorra o final de um ano civil e o início do imediato.

Artigo 76º

Efeitos da licença

1. A licença sem vencimento implica a perda total das remunerações e o desconto na antiguidade para todos os efeitos legais.

2. O exercício da licença a que se reporta o presente capítulo implica igualmente a redução proporcional do período de férias a que se tem direito, quer o início e o fim da licença ocorram no mesmo ano civil.

Subsecção II

Licença sem vencimento até 3 (três) anos

Artigo 77º

Efeitos da licença

1. Pode requerer-se, licença sem vencimento até 3 (três) anos.
2. A licença sem vencimento prevista no número anterior é concedida pelo período de 1 (um) ano, renovável até ao limite de 3 (três) anos.
3. A licença sem vencimento implica a perda total das remunerações e o desconto na antiguidade.
4. No ano de regresso e no seguinte, o pessoal tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão de funções.

Subsecção III

Licença sem vencimento de longa duração

Artigo 78º

Regime

1. O trabalhador ou trabalhadora contratado/a por tempo indeterminado pode requerer licença sem vencimento de longa duração respeitando nos termos do Artigo 73º deste Estatuto.
2. A concessão da licença determina abertura de vaga e a suspensão do vínculo com a ANAS, a partir da data da deliberação que concedeu a licença.
3. A licença sem vencimento de longa duração implica a perda total da remuneração e o desconto na antiguidade para efeitos de carreira, aposentação e sobrevivência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Artigo 79º

Férias nos anos de início e termo da licença sem vencimento de longa duração

1. O trabalhador ou trabalhadora da ANAS deve gozar as férias a que tem direito no ano civil de passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração antes do início da mesma.
2. Após o regresso ao serviço, o trabalhador ou trabalhadora tem direito a gozar férias nos termos gerais da legislação laboral Cabo-verdiana.

Artigo 80º

Regresso da situação de licença sem vencimento de longa duração

1. O trabalhador ou trabalhadora da ANAS em gozo de licença sem vencimento de longa duração só pode requerer o regresso ao serviço ao fim de dois anos nesta situação.
2. O regresso da situação de licença sem vencimento de longa duração faz-se mediante deliberação do Conselho de Administração da ANAS.

Subsecção IV

Licença especial para formação

Artigo 81º

Princípios gerais

1. A licença especial para formação pode ser concedida para frequência no país, ou no estrangeiro, de cursos de formação profissional, pós-graduação, mestrado, doutoramento ou outra actividade formativa.
2. O disposto na presente subsecção aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da ANAS.
3. A licença especial para formação terá a duração da modalidade de formação escolhida pelo trabalhador ou trabalhadora que não poderá, em caso algum, ser superior a 5 anos.
4. Por deliberação do Conselho da Administração da ANAS, a quem se encontrar em regime de licença especial para formação, poderá ser reconhecido o direito à totalidade ou a uma parte do salário, durante um período determinado pelo Conselho da Administração, desde que a formação seja reputada de interesse para a ANAS e o/a trabalhador/a em causa se comprometer por escrito a manter-se vinculada a este instituto, nos termos do Acordo assinado entre as partes.
5. O incumprimento do disposto no número anterior dá lugar às sanções e outras consequências previstas na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 82º

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1. A ANAS promoverá as condições para a criação de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.
2. Nos termos previstos na lei, a ANAS promoverá a dotação dos locais de trabalho de correctas condições de higiene, saúde e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.
3. O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas normas aplicáveis.
4. Deve ser posta à disposição de quem trabalha na ANAS, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.
5. Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.
6. As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os/as trabalhadores/as, fora do período de trabalho.

7. Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras ao serviço da ANAS.

Artigo 83º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Os/As trabalhadores/as e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

CAPÍTULO IX

Formação

Secção I

Formação profissional

Artigo 84º

Formação profissional

1. Cabe à ANAS manter e dinamizar a formação profissional do seu pessoal, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à sua adaptação às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2. Constitui dever de quem trabalha na ANAS frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3. Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto no Regulamento de Deslocações em Serviço.

4. Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo, ser convencionado um regime de despesas.

5. Sem prejuízo do disposto na lei ou neste Estatuto, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

6. Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na *Web*, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Artigo 85º

Poder disciplinar

1. A ANAS tem poder disciplinar sobre os trabalhadores e trabalhadoras que se encontrarem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2. O Estatuto Disciplinar da ANAS será objecto de Regulamento próprio.

3. Enquanto o regulamento previsto no número anterior não for aprovado é aplicável o disposto na lei geral aplicável.

CAPÍTULO XI

Protecção social

Artigo 86º

Remissão

Aos trabalhadores e trabalhadoras da ANAS é aplicável o regime de protecção aplicável a quem trabalha por conta de outrem nos termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 87º

Interpretação

1. A competência para interpretar e integrar as disposições deste Estatuto pertence ao Conselho da Administração da ANAS.

2. As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste Estatuto e serão submetidas à consideração dos trabalhadores e trabalhadoras nos mesmos termos.

Artigo 88º

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste Estatuto todos os contratos de trabalho celebrados entre a ANAS e os seus trabalhadores ou trabalhadoras, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Artigo 89º

Salvaguarda de direitos

Da implementação do presente regulamento não pode resultar redução da remuneração, legalmente estabelecida, que o trabalhador ou trabalhadora aufera.

Artigo 90º

Casos Omissos

Os casos omissos regular-se-ão pelas disposições legais do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho.

O Ministro do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território, *Emanuel Antero Garcia da Veiga*



I SÉRIE
**BOLETIM
OFICIAL**

Registo legal, nº 2/2001, de 21 de Dezembro de 2001

Endereço Electronico: www.incv.cv



*Av. da Macaronésia, cidade da Praia - Achada Grande Frente, República Cabo Verde
C.P. 113 • Tel. (238) 612145, 4150 • Fax 61 42 09
Email: kioske.incv@incv.cv / incv@incv.cv*

I.N.C.V., S.A. informa que a transmissão de actos sujeitos a publicação na I e II Série do *Boletim Oficial* devem obedecer as normas constantes no artigo 28º e 29º do Decreto-Lei nº 8/2011, de 31 de Janeiro.