



BOLETIM OFICIAL

S U P L E M E N T O

ÍNDICE

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução n° 94/2019:

Aprova o Plano Nacional de Emprego (PNE) 2018-2023.....2

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução nº 94/2019

de 17 de julho

É amplamente reconhecida que a problemática do emprego é uma preocupação constante e é um desafio que requer, antes de tudo, uma forte parceria e cooperação entre as diferentes instituições governamentais e, entre os poderes centrais e locais, para a implementação de políticas públicas e programas de emprego articulados e coerentes com as linhas estratégicas do Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS), do Programa do Governo, bem como, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS).

Reconhecendo tal desiderato, a visão do Governo para a IX Legislatura é ter um país “desenvolvido, inclusivo, democrático, aberto ao mundo, moderno, seguro, onde imperam o pleno emprego e trabalho decente para todos”.

Sendo que para o desenvolvimento inclusivo e sustentável o Governo elegeu a juventude cabo-verdiana como sendo uma nítida prioridade na perspetiva do combate ao desemprego e a redução da pobreza.

Reconhecendo a necessidade de se efetuar um diagnóstico da situação do mercado de trabalho em Cabo Verde e de estabelecer estratégias e ações prioritárias para a profícua melhoria do mesmo, fez-se elaborar o Plano Nacional de Emprego (PNE) no horizonte temporal 2018-2023 com o apoio do Programa de Apoio à Estratégia Nacional de Criação de Emprego (PAENCE).

Orientado pelo princípio de desenvolvimento sustentável, o PNE tem como finalidade dotar o país de um instrumento indispensável de planificação da demanda do emprego, numa perspetiva de médio e longo prazo, na busca de respostas e soluções para o problema devidamente identificado através de uma correta análise da situação do mercado de trabalho, correlacionada com as tendências e políticas de desenvolvimento económico do todo nacional, mas, também, atendendo às particularidades de cada parcela do território nacional, sobretudo, à escala insular.

Assim,

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

Artigo 1.º

Objeto

É aprovado o Plano Nacional de Emprego (PNE) 2018-2023, em anexo à presente Resolução, da qual faz parte integrante.

Artigo 2.º

Coordenação e gestão da implementação

A coordenação e gestão da implementação do PNE são asseguradas pelos seguintes órgãos:

- a) O Conselho Nacional de Emprego e Formação Profissional (CNEFP);
- b) O Diretor Geral do Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais (DGEFPEP), enquanto Coordenador Nacional do PNE;
- c) A Unidade de Gestão (UG); e
- d) O Secretário Executivo (SE).

Artigo 3.º

Conselho Nacional de Emprego e Formação Profissional

O CNEFP, criado pelo Decreto-Lei n.º 28/2018, de 24 de maio, é o órgão consultivo responsável pelo acompanhamento da implementação do PNE, competindo-lhe:

- a) Orientar as iniciativas do mecanismo de coordenação e dos atores envolvidos, com particular ênfase na convergência e no carácter complementar das intervenções e ações;
- b) Monitorizar as iniciativas e a implementação de atividades do PNE;
- c) Exercer supervisão sobre a inércia, as dificuldades, os obstáculos, as situações novas e as oportunidades que surgem para a implementação do PNE, em particular, e do emprego em geral;
- d) Avaliar as iniciativas e as ações, na perspetiva, nomeadamente, da sua oportunidade, ritmo, grau de compromisso, qualidade e calendarização;
- e) Apresentar sugestões para melhorar a pertinência e eficácia das intervenções e ações ou reorientá-las, sempre que tal se mostre necessário;
- f) Deliberar sobre a evolução da situação do emprego e formular sugestões pertinentes relativamente ao PNE;
- g) Supervisionar as atividades de seguimento e avaliação.

Artigo 4.º

Coordenador Nacional

O DGEFPEP é, por inerência de funções, o Coordenador Nacional da implementação do PNE, a quem compete, designadamente:

- a) Impulsionar as atividades dos diversos atores intervenientes na execução do PNE, nos domínios respetivos e ou relacionados;
- b) Centralizar toda a informação sobre a monitorização e a realização de todas ou de algumas das medidas adotadas, atividades técnicas desenvolvidas e iniciativas empreendidas;
- c) Organizar e supervisionar o trabalho técnico e administrativo da Unidade de Gestão e atividades do Secretário Executivo;
- d) Propor e preparar as reuniões do CNEFP e toda a documentação necessária.

Artigo 5.º

Unidade de Gestão

1. A UG é um serviço técnico e administrativo que assume a gestão da implementação do PNE, sendo, nesta medida, o responsável pelas atividades de liderança, dinamização, organização, e seguimento e avaliação da execução do PNE.

2. Compete, designadamente, à UG:

- a) Impulsionar as atividades dos diversos atores do PNE nos domínios respetivos e/ou relacionados;
- b) Assumir a condução e a responsabilidade do processo de organização das várias atividades de execução, nomeadamente, comunicação, consultas, reuniões periódicas, decisões sobre estudos, apresentação de recomendações, grupos de trabalho, seminários, cumprimento de prazos, sequências que se devem seguir e ligações que devem ser estabelecidas;
- c) Centralizar toda a informação sobre a monitorização e a realização de todas ou de algumas das medidas adotadas, atividades técnicas desenvolvidas e iniciativas empreendidas;
- d) Organizar e supervisionar o trabalho técnico e as atividades do Secretariado Técnico;
- e) Assegurar as relações necessárias com os níveis regionais, de acordo com as necessidades de implementação da PNE;

f) Preparar as reuniões do CNEFP relativas à implementação do PNE e toda a documentação necessária para o efeito.

3. Compete ainda à UG, especificamente através da sua equipa técnica e administrativa:

- a) Adotar todas as medidas relacionais e organizacionais necessárias ao apoio às atividades do Plano de Ação;
- b) Assegurar que a programação de tarefas e a calendarização dos trabalhos sejam respeitados;
- c) Recolher e analisar a informação sobre os progressos e as condições de realização das atividades do Plano de Ação;
- d) Preparar qualquer estudo, análise ou propostas, relativa às atividades do Plano de Ação, dentro dos meios colocados à sua disposição;
- e) Preparar qualquer relatório ou nota sobre os elementos relativos à execução das atividades do Plano;
- f) Preparar, sempre que tal seja necessário, a documentação e/ou as medidas organizacionais necessárias, designadamente, às consultas, reuniões ou os grupos de trabalho, workshops, eventos relativos à promoção do emprego, materiais de comunicação, termos de referência e missões.

4. A UG funciona na dependência da Direção Geral do Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais (DGEFPEP), sendo coordenada por um Secretário Executivo.

Artigo 6.º

Secretário Executivo

1. O SE exerce as suas funções, enquanto coordenador da Unidade de Gestão, a tempo inteiro, em regime de exclusividade, sendo nomeado por Despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Educação.

2. A remuneração do SE do PNE é fixada no Despacho de nomeação a que se refere o número anterior.

Artigo 7.º

Projetos

Os projetos de execução do PNE, incluindo os inseridos no Programa Indicativo de Cooperação (2016-2020) entre o Grão-Ducado do Luxemburgo e a República de Cabo Verde (PIC-IV), são aprovados por Portaria do membro do Governo responsável pela área das Finanças.

Artigo 8.º

Vigência

O PNE vigora até dezembro de 2023.

Artigo 9.º

Entrada em Vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz os seus efeitos a data de 4 de outubro de 2018.

Aprovada em Conselho de Ministros do dia 27 de junho de 2019.

O Primeiro-Ministro, *José Ulisses Pina Correia e Silva*

ANEXO

Plano Nacional de Emprego em Cabo Verde 2018-2023

Sumário Executivo

Introdução e enquadramento

É amplamente reconhecido ao nível internacional que a magnitude da problemática da promoção de emprego para pessoas com necessidades físicas especiais e para os

jovens, e as questões do emprego relacionadas ao género, são desafios que requerem, antes de tudo, uma forte parceria e cooperação entre as diferentes instituições governamentais e entre os poderes centrais e locais, para a implementação de políticas públicas e programas de emprego articulados e coerentes.

Além disso, a Agenda Mundial do Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Conferência Internacional do Trabalho de 2005 indicam que ações fragmentadas e isoladas para enfrentar a problemática da geração de emprego produtivo e trabalho decente não são eficazes, pelo que recomendam aos governos o desenvolvimento de ações sustentadas, determinadas e concertadas, entre um leque alargado de intervenientes, para a articulação de abordagens coerentes, centradas de um lado em estratégias integradas de crescimento e criação de emprego e, de outro, direcionando as intervenções para apoiar os grupos vulneráveis a ultrapassar barreiras específicas e desvantagens que enfrentam para entrarem e se manterem no mercado de trabalho.

Faz-se então necessário reconhecer que a magnitude do problema do emprego, especialmente entre os jovens e mulheres, desafia os intervenientes a estabelecerem parcerias de ação conjunta. Estas parcerias requerem também o esclarecimento de responsabilidade e papéis entre os detentores de obrigações e os titulares de direitos.

Por outro lado, os governos também precisam de um forte envolvimento do sector privado, comprometimento dos parceiros sociais, colaboração dos representantes dos grupos em situação de vulnerabilidade e do engajamento da sociedade civil, através do diálogo social e das esferas de concertação.

Em 2016 a taxa de desemprego de Cabo Verde foi de 15%, atingindo particularmente os jovens na faixa etária dos 15 aos 24 anos, estimado em 41%, e as mulheres, 17,4%. Os jovens enfrentam grandes dificuldades em matéria de inserção e muitos deles conhecem o desemprego de longa duração logo à chegada no mercado de trabalho. Verificou-se também que a taxa de desemprego a nível do ensino secundário atingiu os 20,2% e no pós-secundário foi estimado em 20,7%. Por outro lado, as disparidades entre o meio urbano e o rural foram marcantes – a taxa de inscrição no INPS no meio rural foi de apenas 15,8% contra os 46,7% do meio urbano. A precaridade do trabalho é outro aspeto a considerar, na medida que 12% dos jovens trabalham no sector informal, onde as mulheres são a maioria (58,8%).

Além dos elevados níveis de desemprego, os profissionais disponíveis no mercado de trabalho não possuem as habilidades, formação ou a experiência que os empregadores/Estado procuram para responderem aos seus desafios estratégicos, e a ausência de informação consistente sobre os perfis da oferta e da procura de emprego pode estar a desvirtuar o impacto das políticas de emprego. Apesar de fortes investimentos na formação aos vários níveis, o seu impacto na competitividade dos sectores estratégicos da economia e na consistência da modernização da administração pública tem sido ténue, o que indicia desajustamentos estruturais entre as ações de formação e as necessidades efetivas do mercado.

Assim, o emprego de qualidade, que responde às exigências de um mundo competitivo onde Cabo Verde perspetiva inserir-se, constitui um grande desafio para o país. Com efeito, o Programa do Governo considera a Juventude Cabo-verdiana uma prioridade para o desenvolvimento de uma sociedade sustentada e equilibrada. Neste sentido, o Governo pretende:

- Criar as condições para um crescimento económico médio anual de 7% e criação de 45 000 postos

de trabalho nos próximos 5 anos, formatando uma economia produtiva, competitiva, que crie valor acrescentado, eficiente, mais global, mais internacionalizada e mais dinâmica.

- Garantir o pleno emprego numa década, colocando o desemprego num dígito, focado na juventude, através da criação de um ambiente de negócios de excelência capaz de gerar mais de 90 000 novos empregos até 2026 e 45 000 na legislatura.
- Reduzir o desemprego jovem em Cabo Verde na ordem dos 50% durante a próxima legislatura, através de um programa para a criação de um mínimo de 45 000 novos empregos, complementados com um programa de estágios que deverá abranger cerca de 20 000 pessoas, priorizando os jovens e o ensino dualista.

Neste cenário, no quadro do Programa do Governo para a IX Legislatura e da Agenda 2030 das Nações Unidas, particularmente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8) – “Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”, o programa PAENCE/CV recrutou uma assistência técnica para a elaboração de uma Proposta de Plano Nacional de Emprego para o período 2018 a 2023.

Objetivos e escopo do PNE

Os Termos de Referência¹ desta assistência técnica previram a elaboração de uma proposta de estratégia nacional de criação de emprego, referenciado como Plano Nacional de Emprego (PNE-CV), utilizando uma metodologia² que garantisse uma ampla participação e apropriação dos diferentes sectores do governo central e local, da sociedade civil e dos parceiros.

Assim, esta proposta de estratégia deve fornecer respostas aos desafios do emprego em Cabo Verde, tendo em vista a dinâmica de criação de emprego, o reforço da empregabilidade, as medidas ativas de criação de emprego, a melhoria do funcionamento do mercado de trabalho e a governança da política pública para o emprego.

Especificamente, pretendeu-se diagnosticar a situação do mercado de trabalho em Cabo Verde, identificar os principais objetivos e os princípios norteadores da política nacional de emprego, estabelecer estratégias e ações prioritárias, as medidas e as linhas de ação conducentes à formulação de uma proposta do PNE-CV. O PNE-CV fundamenta-se nas orientações estratégicas do Governo, na abordagem internacional, assim como no tratamento das diversas temáticas relacionadas ao emprego e ao desemprego.

Neste sentido, esta Estratégia Nacional de Emprego é caracterizada pela formulação de um racional consensual sobre a situação do emprego, do qual deriva um conjunto de decisões, iniciativas e ações a serem desencadeadas pelo Governo de Cabo Verde (detentor de obrigação) com vista ao atendimento das metas estipuladas para a resolução da problemática do défice de criação de emprego líquido, e consequente diminuição do desemprego entre os titulares de direitos³.

Finalmente, o PNE-CV 2018-2023 propõe um quadro institucional e político necessário para a sua futura implementação, assim com um conjunto de instrumentos de gestão programática tais como um quadro lógico, plano

¹ Termos de Referência – Consultoria para Elaboração do Plano Nacional de Emprego em Cabo Verde (PNE/CV) 2018 – 2023 – 25 de Julho 2017. PAENCE/CV/PNUD

² Descrição detalhada da metodologia no anexo, secção 8 deste documento..

³ Pessoas, Operadores económicos e trabalhadores detêm os direitos salvaguardados na Cartas Universais de Direitos Humanos, Constituição Da República, Leis do Trabalho, Convenções Internacionais, contratos, outras leis e práticas reconhecidas.

de ação, mecanismos de seguimento e avaliação e uma indicação orçamental.

Análise do problema⁴

O diagnóstico⁵ detalhado das questões do mercado de trabalho que devem ser tratadas pelo PNE forneceu elementos relevantes sobre a corrente situação do emprego no país, sobre as políticas públicas e instrumentos que afetam tanto a demanda como a oferta de emprego qualificado, bem como sobre as oportunidades para a generalização do trabalho decente⁶.

A realização de um exercício estratégico inclusivo, com a participação dos intervenientes dos setores implicados, confirmou a existência de linhas de forças⁷ favoráveis e desfavoráveis ao emprego, tanto na perspectiva da demanda, como na da oferta e da regulação, e gerou um conjunto de contribuições sobre o que precisa ser feito para melhorar a situação nacional do emprego.

Confirmou-se também a relevância da adoção de uma perspectiva holística, centrada nas políticas públicas (macroeconómicas, sectoriais, sociais, educação, formação profissional, desenvolvimento empresarial e quadro legal laboral) para o tratamento do problema do emprego tanto do lado da demanda como da oferta.

A análise do problema permitiu entender que, por um lado, o desemprego em Cabo Verde é estrutural⁸, porque constata-se que existe um desalinhamento entre a capacidade técnica da população economicamente ativa (demanda de emprego) e a requerida pelo mercado de trabalho nacional (oferta de vagas de emprego) e também porque os obstáculos à mobilidade impedem as pessoas desempregadas de se deslocarem das suas regiões de residência para preencherem as vagas de emprego eventualmente existentes em outras regiões do país.

Por outro lado, o desemprego em Cabo Verde também é conjuntural⁹, ou cíclico, porque constata-se que há uma relação inversa entre as taxas de desemprego e os ciclos económicos, em que as taxas de desemprego são menores quando a economia está aquecida e vice-versa. Na série de 10 anos analisada a tendência do crescimento do PIB foi decrescente enquanto a taxa de desemprego é alta e manteve-se tendencialmente crescente. Este tipo de desemprego ocorre quando a oferta de vagas de emprego não é suficiente para absorver toda a demanda, e as razões subjacentes podem ser de vária ordem, nomeadamente a recessão económica que encolhe o mercado e, por conseguinte, a demanda de produtos, o ambiente de negócios que pode ser desfavorável à operação empresarial

⁴ Análise do problema de emprego em Cabo Verde, secção 3 deste documento.

⁵ Diagnóstico da Situação do Emprego em Cabo Verde, secção 6 deste documento.

⁶ Nota: este documento baseia-se num Termo de Referência cujo objetivo é propor um Plano de Ação para a geração de emprego qualificado e decente. Assim o seu foco principal é na economia formal, que pressupõe, em tese, a geração de trabalho decente que, conforme os consensos internacionais subscritos por Cabo Verde, resguarda os direitos dos trabalhadores através de quadros e instrumentos legais. Para a OIT o Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998.

⁷ Atelier realizado nos dias 25 e 26/01/2018, cidade da Praia, Cabo Verde. Quadros em anexo.

⁸ Desemprego Estrutural: ocorre pelo desequilíbrio entre a oferta e a procura de competências de trabalho numa dada economia. É causado pelo facto da força de trabalho disponível não possuir as competências que as organizações procuram.

⁹ Desemprego Conjuntural: ocorre quando a economia está a produzir abaixo do nível de pleno emprego, acompanha o ciclo económico, sendo que aumenta em períodos de recessão e diminui em períodos de expansão. Assim, um abrandamento económico tem como consequência uma redução da produção, que por sua vez leva ao aumento do desemprego.

formal, devido aos custos, ou ainda devido a incapacidade do tecido empresarial de dinamizar as oportunidades de negócios existentes.

Ainda, no que tange ao trabalho digno ou decente, apesar dos instrumentos que suportam os direitos dos cidadãos e as relações de trabalho existirem, através do Código Laboral (CL) e do Sistema de Segurança Social, constatou-se problemas relacionados com a sua efetiva implementação, relativas, por exemplo, à flexibilização da Regulação do Trabalho e à cobertura da Segurança Social.

O Código Laboral assume-se como o principal instrumento de regulação das relações de trabalho. No entanto, as constatações indicam que há uma necessidade de rever ou atualizar a sua aplicabilidade, uma vez que ele é considerado, sobretudo pelo sector privado, como pouco flexível e inadequado para as MPEs e grupos alvos específicos. As consequências óbvias são o encarecimento dos custos de operação das MPEs e a fuga para a informalidade. Esta condição, contrasta com a flexibilidade que o estágio atual da economia nacional necessita, não somente no quesito de atração de investimento direto estrangeiro, mas também no desenvolvimento do investimento nacional e da criação de uma base empresarial endógena. Ainda, outras deficiências ligadas ao Código Laboral, como a fiscalização da sua implementação e a apropriação da lei, tanto do lado dos trabalhadores como os empregadores, foram identificadas e devem ser abordadas e corrigidas.

No que se refere à Segurança Social/Proteção Social, a análise da situação nacional também revelou um conjunto de problemas e desafios que deve ser abordado tendo em vista a resolução do problema do desemprego e a criação de emprego digno. A cobertura nacional do sistema de segurança social é inferior a 50% da população economicamente ativa (atingiu os 40,87% em 2016 através dos diferentes regimes existentes) e representa-se como um dos principais desafios do sistema.

Além da deficiente cobertura dos diferentes regimes, um conjunto de problemas que afeta a sustentabilidade do sistema de segurança social foi identificado, incluindo a sustentabilidade do sistema a longo prazo e a sua relação com o atual modelo de negócio do INPS, a cobrança de dívidas e pagamento das contribuições, o aumento do pagamento de prestações, a informalidade, às fórmulas de cálculo das prestações, os investimentos do fundo de reserva, a gestão arriscada dos ativos, etc.¹⁰

A análise das causas da elevada taxa de desemprego evidencia que a perpetuação do desemprego estrutural e conjuntural, deriva essencialmente da i) baixa empregabilidade e da ii) limitada capacidade da criação de emprego qualificado (causas primárias).

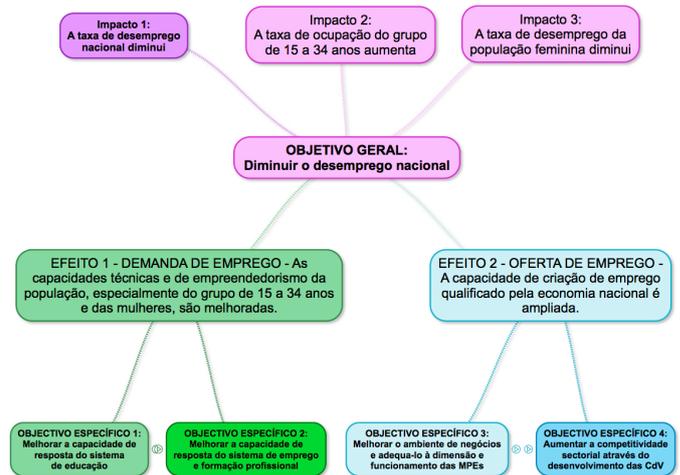
Por outro lado, foi evidenciado que a baixa empregabilidade resulta da i) ineficácia do sistema de ensino e da ii) limitada capacidade de criação de emprego qualificado, e que por outro lado a criação de emprego qualificado é limitada pelo iii) ambiente de negócio inadequado e pela iv) baixa competitividade sectorial (causas secundárias). Foram ainda identificadas 10 causas terciárias e de um conjunto de causas na raiz do problema (vide Árvore do Problema) que importa resolver para mitigar o problema da elevada taxa de desemprego.

Trata-se de uma situação caracterizada pela influência mútua e continua das questões estruturais e conjunturais e que de um lado influenciam de forma determinante na eficácia da qualificação da mão-de-obra para o mercado e de outro lado limitam as oportunidades para geração de emprego qualificado de forma contínua e equilibrada entre os homens e as mulheres, para os jovens e nas diferentes regiões do país.

Tratando-se de uma situação que deriva de causas sistémicas, existe uma lacuna, que importa ter em conta, entre os objetivos do Governo para o emprego e a capacidade institucional de qualificação de mão-de-obra assim como do incremento de vagas de emprego qualificado e digno pelo sector empresarial nacional.

Abordagem de ação

A presente proposta de PNE se propõe a abordar as raízes do problema do desemprego através de ações encadeadas em torno de 02 componentes: 1) Demanda de Emprego, 2) Oferta de Emprego pelo que com base no problema identificado propõe-se a seguinte estrutura de objetivos e resultados:



O objetivo geral do Plano Nacional de Emprego é “Diminuir o Desemprego Nacional”, e os objetivos específicos são:

- Objetivo Específico 1: Melhorar a capacidade de resposta do sistema de educação;
- Objetivo Específico 2: Melhorar a capacidade de resposta do sistema de emprego e formação profissional;
- Objetivo Específico 3: Melhorar o ambiente de negócios através de reformas económicas e institucionais e adequá-lo à dimensão e funcionamento das MPEs;
- Objetivo Específico 4: Melhorar a competitividade sectorial através do desenvolvimento das Cadeias de Valor.

Para a realização dos objetivos propostos, devido a transversalidade da temática do emprego, uma agenda interinstitucional foi proposta, e deve ser futuramente assumida pelos diferentes sectores e entidades de implementação. Esta agenda prevê uma série de metas estratégicas, como segue:

- i. Aumentar a coordenação do sector da educação;
- ii. Melhorar a qualidade dos currícula;
- iii. Melhorar a oferta formativa;
- iv. Aumentar a sustentabilidade das entidades de educação;
- v. Aumentar a cobertura das instituições de educação;
- vi. Aumentar a coordenação do sector;
- vii. Melhorar a qualidade dos currícula;
- viii. Melhorar a oferta formativa;
- ix. Aumentar a sustentabilidade das entidades de EFE;

¹⁰ Referir ao quadro de forças, na secção 8.

- x. Aumentar a cobertura das instituições de EFE;
- xi. Melhorar a capacidade técnica das instituições públicas de desenvolvimento empresarial;
- xii. Melhorar a capacidade técnica das entidades representativas do sector privado;
- xiii. Reforçar a coordenação entre o sector público e privado;
- xiv. Acelerar a implementação das medidas de reforma do ambiente de negócios;
- xv. Melhorar a planificação das cadeias de valor nacionais;
- xvi. Melhorar a qualidade e preço dos serviços das infraestruturas económicas;
- xvii. Reforçar a capacidade técnica, tecnológica e financeira do sector privado;
- xviii. Melhorar o quadro legal laboral;
- xix. Reforçar a prestação da segurança social;

A dimensão da problemática do desemprego é amplamente reconhecida e é consensual o seu desafio. Assim, é compreensível que a sua solução integral não é possível através de uma fórmula única e definitiva, mas sim de um processo inclusivo contínuo de observação, planeamento e ação. Nesta ótica, um plano de ação¹¹, compreendendo um conjunto de produtos a serem desenvolvidos, está proposto, como o ponto de partida para a construção da solução e para pavimentar o caminho para a realização das metas estabelecidas.

Resultados esperados

A cadeia de resultados do PNE propõe a contribuir, ao nível dos titulares de direito (população), para os seguintes impactos:

- Impacto 1: A taxa de desemprego nacional diminui;
- Impacto 2: A taxa de ocupação do grupo de 15 a 34 anos aumenta;
- Impacto 3: A taxa de desemprego da população feminina diminui.

Ao nível dos detentores de obrigações (intervenientes institucionais), o plano propõe a contribuir para os seguintes efeitos:

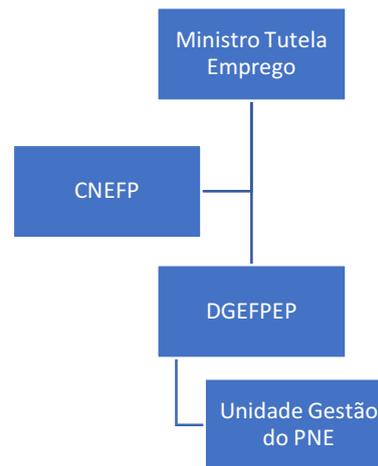
- Efeito 1 – (DEMANDA DE EMPREGO) - As capacidades técnicas e de empreendedorismo da população, especialmente do grupo de 15 a 34 anos e das mulheres, são melhoradas.
- Efeito 2 – (OFERTA DE EMPREGO) - A capacidade de criação de emprego qualificado pela economia nacional é reforçada.

Implementação do PNE

Dada a centralidade do tema do emprego para a implementação de políticas públicas efetivas e a geração de resultados concretos, que sejam mensuráveis em relação aos efeitos e impactos esperados do PNE, torna-se necessário estruturar um mecanismo de coordenação e seguimento da sua implementação através do Conselho Nacional do Emprego e Formação Profissional (CNEFP).

O PNE concretiza-se numa agenda de ações aos níveis macro, micro e transversais, que deve englobar as atuais agendas dos atores que participam no diálogo social. Assim, o CNEFP integra a macro agenda do emprego, e deverá funcionar como um fórum tripartido de negociação, seguimento e avaliação das políticas de emprego.

Propõe-se a seguinte composição institucional para facilitar a implementação do PNE:



O CNEFP deve ser apoiado pela Unidade de Gestão, tendo esta o mandato definido em relação à implementação e o seguimento da agenda nacional do emprego, podendo atuar ao nível da promoção de um amplo diálogo social bem como no planeamento e formulação de documentos legais necessários para a aprovação formal da política, na participação no processo de elaboração e de arbitragem do OGE, e podendo assegurar a comunicação sobre o desenvolvimento da política de emprego com a sociedade em geral.

A UG revela-se fundamental para garantir a coerência da implementação das políticas com a participação dos parceiros sociais (patronato, trabalhadores) e de modo a garantir a sustentabilidade da operacionalização de uma agenda interministerial e tripartida para o emprego.

Osmar Ferro

Amílcar Aristides Monteiro

1 Perspetiva Internacional – Políticas Públicas para o Mercado de Trabalho

Nos últimos 25 anos, em função das profundas transformações sociais, económicas e culturais os países têm experimentado mudanças significativas do perfil do mercado de trabalho. Os continentes africano e asiático continuam sendo os mais afetados pela pobreza, regista-se a crescente vulnerabilidade da classe média em algumas sociedades, nomeadamente europeias, em razão da crise internacional que as afetou. Milhões de pessoas deixaram a pobreza, mas muitos ainda enfrentam situações de grande vulnerabilidade.

Neste contexto, o mundo do trabalho encontra-se num profundo processo de mudança, num ritmo nunca antes experimentado, impulsionado por várias forças de transformação, desde a evolução das tecnologias e os seus reflexos na economia, nas empresas, na sociedade e no próprio emprego, passando pelo impacto das mudanças climáticas, até a globalização, que obriga a novas fórmulas de posicionamento e competição ao nível do mercado de trabalho, mas também nas fórmulas para a criação de empregos que respondam às necessidades das pessoas, das sociedades e das economias.

Teste

Ao nível global o desemprego constitui um dos principais problemas enfrentados pelos países. Para responder a esta problemática, principalmente o desemprego jovem, algumas organizações de referência, nomeadamente a Organização para Cooperação Económica e Desenvolvimento (OCDE), o Banco Mundial (BM) e o Banco Africano do

¹¹ Plano de Ação, secção 4 deste documento.

Desenvolvimento (BAD), e outras, como União Africana e as Nações Unidas, particularmente a OIT, têm feito recomendações de medidas que influem, direta e indiretamente, na criação de emprego.

Entre outras, estas medidas passam pela criação e difusão de *know-how* tecnológico, facilitação na criação e expansão de empresas, combate às desigualdades de género, políticas ativas de emprego, reformas fiscais, promoção da eficiência, promoção da inovação, aproveitamento do potencial endógeno e de atividades económicas tradicionais, qualificação da mão-de-obra, reformas dos sistemas educativos e de formação profissional, reformas nas legislações laborais e políticas macro e microeconómicas estruturantes voltadas para o crescimento.

A criação de empregos dignos tem sido uma das principais armas de combate à pobreza e de promoção da integração social das pessoas vulneráveis. Em todas as latitudes, os países e seus respetivos governos têm apostado fortemente na qualificação para a satisfação das necessidades da economia, enquanto fator essencial de empregabilidade. Seguem-se-lhes, de forma sistemática, as políticas de inserção profissional, enquanto respostas políticas às dificuldades com que os jovens se confrontam quando transitam da escola para o sistema de emprego, contextualizadas em cada momento da evolução das suas economias.

Embora estas políticas apresentem traços que possam ser considerados comuns em praticamente todos os países, nem todos optam pelos mesmo tipos de dispositivos e de medidas e, mesmo quando o fazem, estas refletem, muitas vezes, pressupostos ideológicos das correntes de pensamento económicos, políticos e sociais, conjuntamente ou tradicionalmente, dominantes. Assim, independentemente das similaridades encontradas nos diagnósticos, as medidas podem ser distintas e podem impactar o emprego e a sua sustentabilidade de forma diferente, apesar dos resultados esperados serem os mesmos.

1.1 Impactos da globalização do comércio e da emergência das novas tecnologias

A Organização Mundial do Comércio (OMC), enquanto a principal entidade que regula os negócios entre países, assinala na sua principal publicação anual que nos últimos 25 anos a tecnologia e o comércio impulsionaram a economia mundial para um período de grande dinamismo, mas reconhecem que também há consequências económicas adversas que devem ser minimizadas ou mitigadas. A OMC reconhece que a abertura da economia mundial, combinada com a rápida mudança tecnológica, provocou um crescimento económico sem precedentes, que foi acompanhado de mudanças radicais no mercado de trabalho.

A edição 2017 do Relatório do Comércio examina como as novas tecnologias e a globalização do comércio têm afetado o mercado do trabalho, analisa os desafios para os trabalhadores e as empresas para se ajustarem às mudanças do mercado de trabalho e como os governos podem facilitar tal ajuste de forma a incrementar os impactos positivos do livre comércio e do progresso tecnológico.

A contínua mudança que deriva do surgimento de novas indústrias e do desaparecimento de outras, que são substituídas por novas ideias e inovações, demanda novas habilidades. Na nota introdutória do RC2017, o Diretor Geral da OMC destaca que o comércio e a tecnologia, enquanto os mais poderosos impulsionadores do progresso económico, aumentam o acesso e a gama de produtos disponíveis ao nível global, e contribuem para a queda dos preços e a melhoria dos padrões de vida.

O RC2017 destaca que enquanto o comércio suporta a difusão de novas tecnologias e diferentes práticas de produção, estes também provocam um aumento da

demanda por trabalhadores qualificados nas economias avançadas e conduzem ao incremento das competências nas economias em desenvolvimento.

Deste modo, a mudança do perfil de competências no mercado de trabalho gera um hiato entre a demanda crescente por novas competências que derivam da sociedade de informação da economia global e as competências com que muitos trabalhadores chegam ao mercado de trabalho.

Especificamente para o mercado de trabalho, tanto o livre comércio como a tecnologia têm uma série de efeitos que são em geral positivos, aumentando o número de empregos e melhorando os níveis salariais. No entanto, é reconhecido que, numa extensão maior para o impacto da aplicação da tecnologia, alguns trabalhadores não conseguem acompanhar as mudanças, e os impactos económicos não são suficientes para beneficiar aqueles que não se ajustaram ao mercado de trabalho e conseqüentemente perdem o emprego.

A relatório revela que a tensão existente no mercado de trabalho deriva de vários fatores, e evidência a necessidade de se diagnosticar muito bem as causas dos problemas, sob pena de que as políticas públicas, que os governos decidam aplicar para responder aos objetivos do emprego e do desenvolvimento, sejam ineficazes ou até mesmo contra produtivas.

As mudanças aceleradas do mercado de trabalho e o incremento do uso de robôs industriais, que fazem uso da inteligência artificial, sugerem que a tecnologia terá um impacto ainda maior nos empregos do futuro, onde é previsível que algumas competências sejam tornadas obsoletas, outras incrementadas, enquanto novas competências e novos trabalhos sejam gerados.

Assim, os Governos do mundo inteiro são desafiados a tomarem medidas para apoiar as pessoas a lidarem com as mudanças e a se preparem para as mudanças económicas. Dependendo da realidade local, o RC2017 indica diversas abordagens que os governos estão a adotar e sintetiza que, além de assegurar a ampla distribuição do progresso económico, os elementos chave tendem a incluir passos para a facilitação do ajustamento laboral.

1.1.1 Tendências e quadro de análise

Variando de país para o país, nos últimos 25 anos foram observadas diversas tendências do mercado de trabalho, o que sugere que fatores relativos a cada país desempenham um papel fundamental no funcionamento do mercado.

- Na maioria dos países, e nos últimos 10 anos, a média dos salários reais continuam a aumentar, embora muito mais lentamente após a grande crise de 2007.
- A evolução do mercado de trabalho tem sido marcada pela expansão da proporção de trabalhadores com educação de nível secundário e terciário, aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, declínio da participação de homens no emprego, e o aumento do número de trabalhos não estandardizados, tais como trabalho baseado em contrato temporário, trabalho “part-time” e autoemprego, que geralmente estão associados aos baixos rendimentos e elevada incerteza dos fluxos de renda.
- Transformações sectoriais importantes e a estrutura ocupacional do emprego têm ocorrido num grande número de países na última década.
- A proporção de trabalhadores no sector de serviços continua a aumentar nos países desenvolvidos e nas economias em desenvolvimento. Ao mesmo tempo, a proporção de trabalhadores na agricultura e na indústria está declinando ou estagnando.

- O atual progresso tecnológico incrementa a demanda relativa por trabalhadores qualificados e diminuição da demanda relativa por trabalhadores com baixa qualificação e que executam atividades de rotina;

Além dos obstáculos inerentes à mobilidade, as condições institucionais e políticas moldam a desempenho do mercado de trabalho, independentemente da origem das mudanças económicas.

A complexa interação entre fatores que moldam a oferta e a demanda por mão-de-obra e a sua influência nos salários e no emprego - incluindo condições macroeconómicas, instituições do mercado de trabalho e fricções ou obstáculos de mobilidade - e diferentes fatores externos ou mudanças estruturais - incluindo o comércio e o progresso tecnológico - estão na base dos resultados do mercado de trabalho e afetam crucialmente a distribuição dos benefícios económicos.

Em um mercado de trabalho competitivo, o desemprego surge quando a taxa de salário não se ajusta para baixo para equilibrar o mercado quando há um excesso de oferta de mão-de-obra. São identificadas 3 categorias de desemprego:

- Desemprego Friccional - Desemprego aumenta porque num determinado momento, um número significativo de pessoas está num processo de mudança de um emprego para o outro.
- Desemprego Conjuntural ou Cíclico - Desemprego que ocorre quando a economia está a produzir abaixo do nível de pleno emprego, acompanha o ciclo económico, sendo que o aumenta em períodos de recessão e diminui em períodos de expansão. Assim, um abrandamento económico tem como consequência uma redução da produção, que por sua vez leva ao aumento do desemprego.
- Desemprego Estrutural - Desemprego aumenta na presença de rigidez salarial por duas razões: ou porque existe um desencontro entre as competências que os trabalhadores aportam e as competências que os empregadores demandam, ou porque obstáculos de mobilidade impedem os trabalhadores que perderam o emprego de se deslocarem através das suas ocupações ou regiões para preencher as vagas de emprego existentes.

Os modelos de busca de emprego e colocação de trabalhadores sugerem que as instituições e regulamentos do mercado de trabalho têm uma influência importante sobre o custo do desemprego e, em última análise, sobre a duração do desemprego. O nível de desemprego depende:

- Do fluxo de indivíduos que entram e saem do mercado de trabalho, da rapidez com que os desempregados encontram e aceitam um novo emprego e das condições em que ocorre a negociação sobre o excedente entre empregadores e trabalhadores no mercado.
- Quando a eficiência e a eficácia do processo de busca de emprego tende a aumentar o nível de desemprego tende a diminuir.
- Quando o acesso a informações sobre empregos para os candidatos e sobre os candidatos para empregadores é melhorado pelos governos ou de outra forma.

- Do mesmo modo, a existência e as condições dos regimes de apoio ao rendimento para os desempregados afetam o custo do desemprego e, por conseguinte, também afetam a rapidez com que estes aceitam um novo emprego.

1.1.2 Impactos da tecnologia nos resultados do mercado de trabalho

O progresso tecnológico é a principal fonte do crescimento económico, mas é também a principal causa das mudanças do mercado de trabalho.

- Progresso tecnológico expandem os resultados económicos aumentando a riqueza gerada através da melhoria da produtividade e possibilitando mais inovação e desenvolvimento.
- Por tornar alguns produtos e processos de produção obsoletos, e por possibilitarem a criação de novos produtos ou por expandirem a demanda por produtos sujeitos à inovação, as mudanças tecnológicas são geralmente associadas com a realocação de trabalhadores através e dentro dos sectores e das empresas.
- Tecnologias podem aumentar a demanda por trabalho assim como diminui-la.
- Mudanças tecnológicas também afetam os salários relativos dos trabalhadores com competências diferentes e a composição do emprego.
- A próxima vaga de avanços tecnológicos, em particular a inteligência artificial e a robótica, aumentará o número de questões associados ao emprego, incluindo o impacto no futuro do emprego.
- A estimativa dos tipos de trabalhos em risco devido à automação e informatização é maior nos países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos, devido à maior percentagem de trabalhos em ocupações rotineiras nestes países.
- O impacto das tecnologias no mercado de trabalho é ainda incerto e controverso, mas é muito provável que o progresso tecnológico continue a gerar roturas através de impactos no desenvolvimento de novas competências, tornando algumas competências obsoletas, mas incrementando outras e criando a necessidade de novas competências.

1.1.3 Impactos da globalização do comércio nos resultados do mercado de trabalho

Assim como a mudança tecnológica, o comércio aumenta a produtividade e o bem-estar:

- Através de ganhos estáticos - alocação de recursos produtivos de forma mais eficiente e de maior especialização.
- Através de ganhos dinâmicos - incentivo à troca de ideias que por sua vez aceleram a inovação.
- As trocas globais incrementam a demanda por qualificações técnicas e podem acelerar a mudança estrutural e os ganhos são extensivos também aos trabalhadores menos qualificados e indivíduos pobres.

No entanto, assim como a mudança tecnológica, o comércio de bens e serviços à escala global exige que os trabalhadores se ajustem. Os custos destes ajustes podem ser significativos ao nível individual e podem exigir uma resposta política, mas, se considerados para toda a economia, eles são menores que os ganhos globais do comércio.

- O comércio acelerou a transição dos empregos da indústria para os serviços.
- O comércio gerou novas oportunidades de emprego para as mulheres em alguns países.

Considerando que constrangimentos de tempo e mobilidade são maiores para as mulheres, especialmente aquelas com filhos, o desenvolvimento tecnológico tal como o e-commerce tem um importante impacto no trabalho para elas.

- Porque o comércio cria oportunidades para trabalhadores qualificados, também incrementa os incentivos para a escolarização, o que é particularmente benéfico para as mulheres, que tradicionalmente têm menos acesso à educação do que os homens, e é o caso particular de muitos países em desenvolvimento. Evidências sugerem, contudo, que as mulheres têm mais dificuldade em aceder ao mercado externo.
- Muitos fatores afetam os custos de ajuste à competitividade do comércio ou mudanças tecnológicas, incluindo poupança agregada e comportamento de investimento, ciclos económicos, estrutura industrial inicial e tarifas aplicadas em setores específicos e mobilidade laboral.

A mobilidade laboral não é apenas uma questão de regulamentação. A facilidade com que os trabalhadores se ajustam ao incremento das importações também depende do quão diversificado é o próprio mercado de trabalho local.

- Ao nível global, milhões de empregos dependem do comércio internacional. Algumas estimativas indicaram que os ganhos do comércio podem chegar a um terço do PIB de um país.
- Em geral o comércio incrementa o nível de salários e o número de empregos, mas existem outros efeitos que requerem respostas através de políticas públicas.

1.2 Políticas Públicas de ajuste às mudanças do mercado de trabalho

Os governos devem ajudar os trabalhadores na adaptação às mudanças tecnológicas e da maior competitividade do comércio, assegurando que a economia capture o máximo possível dos benefícios destas mudanças, através de uma combinação de políticas de ajuste, competitividade e formas de compensação para aqueles que perdem devido à deslocação das oportunidades de emprego:

- Políticas ativas para o mercado de trabalho para incrementar as chances de os desempregados acederem aos empregos disponíveis. Através da formação e assistência na busca do emprego, proteção do emprego e esquemas de compensação, os Governos podem ajudar a aliviar o impacto da deslocação do mercado laboral que emergem das mudanças económicas.
- As políticas públicas de ajustamento do mercado de trabalho têm em conta uma combinação de abordagens, mas é preciso levar em conta a maior participação dos trabalhadores nos setores empresariais informais, agrícolas e empresas públicas dessas economias.
- O trabalho por conta própria e o mercado de trabalho informal podem se constituir como um amortecedor dos impactos económicos sobre os trabalhadores deslocados do emprego formal.
- Os choques económicos provavelmente terão um efeito muito maior sobre os trabalhadores nos setores de empresas agrícolas e estatais nos países em desenvolvimento, uma vez que uma maior participação da força de trabalho está empregada nestes setores. As soluções podem envolver a adaptação de programas de ajuste nos países em desenvolvimento para refletir os desafios particulares que surgem desses setores.
- Políticas direcionadas para a melhoria da competitividade (infraestrutura, mercado de crédito e oportunidades de educação) podem tornar uma economia mais

resistente às crises económicas internacionais e mais receptiva às oportunidades criadas pelas mudanças tecnológicas e pelo comércio.

- A qualidade, o custo e a confiabilidade das infraestruturas têm um grande impacto na competitividade. Entre os principais setores a este respeito estão os transportes, a energia, as telecomunicações e até a habitação. Estes são cruciais não só para a produção, mas também para a deslocação de bens, serviços e pessoas dentro e entre fronteiras nacionais e também para a comunicação e acesso a informações.
- Melhorar o funcionamento do mercado de crédito pode melhorar a competitividade das empresas nacionais, reduzindo o custo dos empréstimos e facilitando as empresas para financiar a sua expansão.
- As medidas de comércio podem ser usadas para aumentar a competitividade dos produtores de um país. Negociar um maior acesso ao mercado nos mercados estrangeiros reduz as barreiras comerciais enfrentadas pelos produtores de um país e lhes permite vender mais aos consumidores estrangeiros.
- Os governos podem tomar medidas para abordar possíveis consequências distributivas adversas das mudanças tecnológicas e o aumento da concorrência e da competitividade.

Os problemas atuais dos mercados de trabalho estão em grande parte ligados às deficiências das políticas públicas nacionais, mas as falhas em encontrar soluções locais podem ter origem em ramificações globais.

Os avanços tecnológicos e a abertura ao livre comércio geraram enormes benefícios para as economias em geral, mas também podem afetar negativamente grupos e regiões específicos - um problema atualmente enfrentado por vários países.

Um problema-chave é a falta de correspondência, ou “fricção”, entre as novas habilidades exigidas por uma economia global cada vez mais orientada pela informação e o conjunto de habilidades mais antigas de muitos trabalhadores. As pessoas precisam de ajuda criativa e efetiva para se adaptarem às mudanças económicas, independentemente de serem impulsionadas pela tecnologia ou pelo comércio.

Assim, as políticas ativas de emprego que apoiam o “re-treinamento” de funcionários, preenchimento de vagas de empregos, e assistência na realocação, disponibilizam suporte e segurança às pessoas, devem facilitar e encorajar a transição para novas oportunidades.

O foco na educação, da primária até aos estudos pós-secundários, é também crítico para assegurar a qualificação atempada dos indivíduos, de forma tirarem vantagens das novas oportunidades oferecidas através da tecnologia e do comércio.

Evidências do relatório da OMC sugerem que o sucesso na facilitação do ajustamento laboral implica conseguir um equilíbrio adequado entre a flexibilidade do mercado do emprego e a segurança do emprego.

Outras políticas complementares, que aumentam a competitividade, podem também tornar a economia mais receptiva às mudanças, e facilitar o ajustamento laboral, tais como infraestruturas eficientes e confiáveis e o bom funcionamento do mercado financeiro, e medidas para melhorar a previsibilidade do comércio e nivelamento da concorrência e do ambiente de negócio.

Adicionalmente, as políticas públicas que suportam e compensam os trabalhadores por perdas permanentes podem ajudar a responder aos efeitos adversos das mudanças tecnológicas e do livre comércio para aqueles que forem mais afetados.

2 Perspetiva Nacional

2.1 Visão e Estratégia do Governo para o Emprego

A importância e a prioridade do emprego para o Executivo Cabo-verdiano estão expressas no Programa do Governo para a IX Legislatura, 2016-2021 onde se anuncia a seguinte visão para o futuro do país:

“Um Cabo Verde desenvolvido, inclusivo, democrático, aberto ao mundo, moderno, seguro, onde imperam o pleno emprego e a liberdade plena”, e explicita assim o emprego como uma de suas principais prioridades.

A visão do Governo¹² é alcançar o pleno emprego e o trabalho decente para todos em 10 anos (2016-2026), através de um crescimento médio da economia em 7% ao ano, de forma inclusiva e sustentável, e através de um aumento do rendimento médio per capita gerado pelo emprego.

Além disso, o Governo, compromete-se explicitamente a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS, particularmente o ODS 8 que visa promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.

No Programa do Governo da IX Legislatura está previsto um conjunto de reformas para dar respostas concreta aos estrangulamentos da economia cabo-verdiana e criar um ambiente de negócios de excelência para gerar um novo ciclo económico gerador de empregos e rendimento.

O Programa do Governo também trata a questão da flexibilização e qualificação do mercado de trabalho e indica que o Governo realizará um estudo sobre o mercado de trabalho e a política salarial para torna-la compatível com a necessidade de aumentar o investimento e o emprego, e promover a elevada produtividade e a eficiência económica.

A estratégia do Governo para o emprego está declarada no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (2017-2021) que indica o objetivo de tirar proveito do posicionamento geoestratégico de Cabo Verde para promover um ambiente de negócios à volta das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e Investigação & Desenvolvimento (I&D), de modo a transformar o país num centro tecnológico regional de referência em África.

Figura 1: Estratégia do Governo - PEDS

O emprego é um tema central no PEDS onde o Governo descreve a estratégia de posicionamento geoestratégico do país para atrair e criar oportunidades de trabalho e centros de competências.

De outro modo, o Governo reconhece o problema da empregabilidade e determina a meta de reduzir o desemprego jovem em 50% na presente legislatura (2016-2021), através da implementação de um programa de criação de um mínimo de 45.000 novos empregos, complementados com um programa de estágios empresariais que deverá abranger cerca de 20.000 jovens.

Ao nível sectorial o PEDS destaca a iniciativa do Governo para criar parques científicos e tecnológicos, abrangendo as TICs e as economias criativas, e o fomento das externalidades positivas da constelação do turismo associadas à agricultura, pescas, cultura e desporto.

O Governo aposta ainda na economia social como uma fonte para a expansão do emprego, da igualdade de oportunidades e para a promoção de bens sociais, ambientais e históricos que suportam o desenvolvimento local e regional.

Conforme anunciando no OGE 2018, verifica-se também a implementação pelo Governo de um conjunto de medidas de políticas passivas e ativas de emprego e outras medidas executadas principalmente através das instituições públicas e serviços públicos de emprego, com o apoio da cooperação técnica internacional.

2.2 Desafios do Quadro Político e Institucional

A criação de empregos produtivos e sustentáveis num Pequeno Estado Insular, altamente dependente do exterior, profundamente vulnerável aos choques externos e marcado por profundas assimetrias regionais, com sérias limitações ao desenvolvimento económico, significativas fragilidades sociais e empresariais e fraca capacidade de proteção ambiental tais como o que se verifica em Cabo Verde, é um desafio complexo para o Governo e os parceiros sociais.

As experiências internacionais demonstram que a efetividade das políticas de emprego exige uma abordagem integrada com intervenções do lado da oferta e da procura e nos níveis macro e micro para que se possa alcançar os objetivos em termos quantitativos e qualitativos.

A análise do quadro político e institucional existente para as questões do emprego revela uma ampla agenda de políticas específicas e transversais que afetam as dimensões da oferta, da demanda e da regulação de emprego. Estas dependem diretamente da liderança política, das opções estratégicas do Governo e dos compromissos estabelecidos com os parceiros sociais.

No âmbito da análise da situação do emprego foram mapeadas as diferentes instituições públicas que intervêm tanto do lado da demanda como da oferta de emprego, assim como da regulação do trabalho, e confirmou-se a necessária inclusividade das instituições representativas do patronato, dos empregadores e da sociedade civil, e de parceiros específicos ao nível nacional e internacional.

A consensualização do PNE com as partes interessadas, e a sua articulação ao nível técnico e operacional, requer a integração dos esforços institucionais e o seu alinhamento, ao nível nacional e municipal, com os planos de ação para grupos alvos específicos (jovens, género) e outras iniciativas específicas para a criação de emprego.



¹² Ver subcapítulo Programa do Governo para a IX Legislatura, 2016-2021

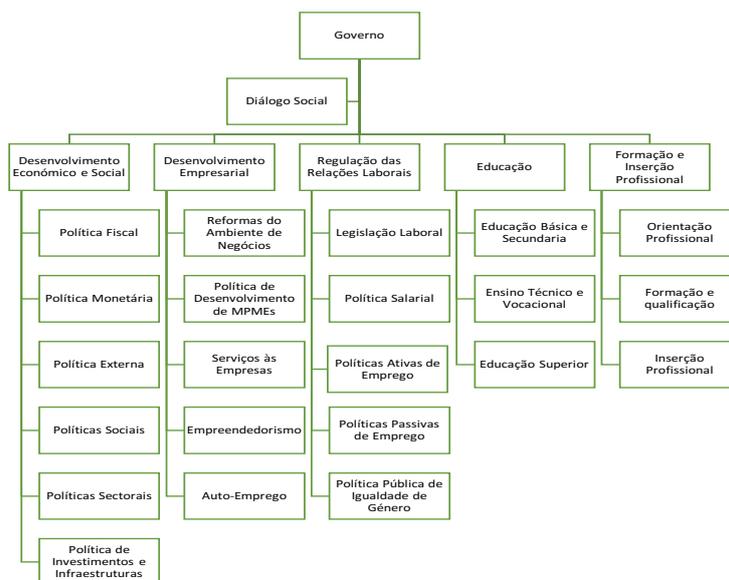


Figura 2: Políticas transversais e específicas que afetam o emprego

Assim, a proposta do PNE deve consubstanciar-se numa Agenda Nacional do Emprego (ANE), que articule os objetivos e as metas para o emprego e o envolvimento institucional necessário, formando a base para o seguimento e avaliação da efetividade das políticas públicas para o emprego. Contudo, para ser efetivo, o quadro institucional deverá poder superar um conjunto de desafios:

2.2.1 Desenvolvimento Económico e Social¹³

O bem-sucedido desenvolvimento socioeconómico de Cabo Verde nas últimas décadas é amplamente reconhecido nacionalmente como internacionalmente. Apesar da sua vulnerabilidade, devido ao seu território isolado e de natureza arquipelágica como um Pequeno Estado Insular em Desenvolvimento (SIDS), ao pequeno tamanho da sua população, ao clima seco saheliano e aos escassos recursos naturais, o país registou uma das performances socioeconómicas mais impressionantes da África e graduou-se do grupo dos Países Menos Desenvolvidos (PMA) para o de Países de Renda Média (MIC) em 2007.

Porém, Cabo Verde está agora em uma nova fase no seu caminho de desenvolvimento. Após a graduação para país de renda média baixa, o país viu uma redução acentuada da Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD) e deve confiar e apostar cada vez mais na construção da sua economia doméstica, mais forte e inclusiva, e na sua capacidade de mobilizar e gerir eficientemente os recursos domésticos e externos para financiar o seu desenvolvimento.

Isto se tornou ainda mais evidente após as crises financeira global e da dívida europeia, na década passada, que afetaram severamente o seu desempenho económico, particularmente através de uma queda acentuada do investimento estrangeiro direto (IDE) e das exportações do turismo - as principais fontes de crescimento do país.

Desde 2016, o país mostrou sinais de recuperação económica que são promissores. No entanto, continua o desafio de construir resiliência e sustentabilidade e financiar seu próprio desenvolvimento no pós-graduação, pós-período de crise financeira global, e com todas as considerações específicas de seu status SIDS. Assim, o país precisa investir massivamente em infraestruturas e na transformação estrutural para construir resiliência e sustentabilidade social, económica e ambiental.

A economia nacional (PIB Real) cresceu 3,8% em 2016, rompendo ciclo de baixo ritmo de crescimento económico a taxa média de 1,5%, entre 2011 a 2015, por conta do agravamento da situação na Zona do Euro e da queda de confiança dos agentes económicos, iniciada nos anos 2000.

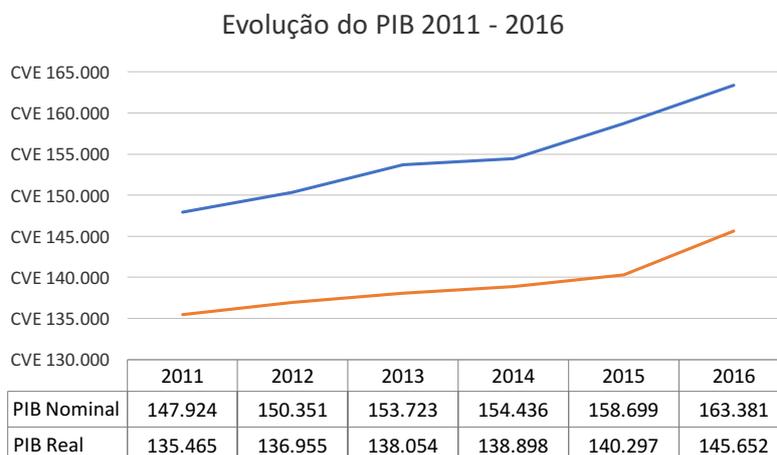


Figura 3: Evolução do PIB Nominal e Real (milhões de escudos), 2011/2016

¹³ Análise das Políticas Públicas que afetam o Emprego

No entanto, o aumento acentuado do deficit fiscal levanta a questão da sustentabilidade financeira geral do país e também exige uma melhor qualidade do sector público e um maior retorno dos investimentos públicos. E embora os sinais de recuperação sejam evidentes, os altos índices da dívida/PIB tornam o espaço fiscal extremamente limitado. A dívida pública do país registrou piora significativa nos últimos anos, passando de 78,5% em 2011 para 129,6% em 2016, enfatizando a necessidade de mobilização e gestão de recursos inovadores e o fortalecimento dos sistemas de Gestão de Finanças Públicas e de prestação de contas.

Os dados do INE, sobre as contas nacionais, indicam que em 2015 a contribuição de cada Ilha na formação da economia apresentou uma distribuição muito desigual, com destaque para Ilha de Santiago que contribuiu para 54,9% do PIB, seguindo-se São Vicente com 15,9% e Sal com 10,5%. Tal fato retrata as desigualdades regionais que o país enfrenta, em que o PIB per capita varia entre 5.969 dólares americanos em Boa Vista e 2.224 em Santo Antão.

Relativamente aos setores económicos também se verifica grande diferenças na contribuição para o PIB, tendo o sector terciário¹⁴, impulsionado pelo turismo, maior contribuição ao VAB (70%), seguido do sector secundário¹⁵ com 19% e por último o sector primário¹⁶ que responde por 11% do total produzido.

Neste contexto, a localização geográfica da pobreza no país é a grande consequência das assimetrias regionais. De acordo com os dados do Inquérito às Despesas e Receitas Familiares (III IDRf) de 2015, naquele ano cerca de 35% da população vivia na pobreza e 10,6% em situação de pobreza extrema. O seguinte gráfico informa que a pobreza se manifesta de forma mais intensa no meio rural.

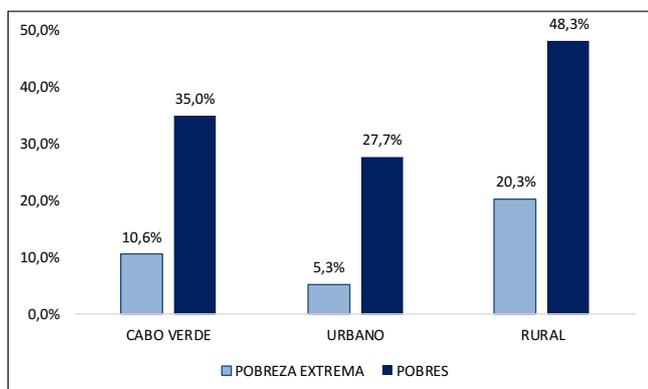


Figura 4: Incidência da pobreza relativa global e da pobreza relativa extrema segundo meio residência. Fonte: INE, IDRf 2015

2.2.2 Desenvolvimento Empresarial¹⁷

Do ponto de vista do aumento da oferta de vagas de empregos, a grosso modo, as linhas de ação anunciadas para a consecução das metas declaradas no Programa do Governo para a IX Legislatura (2016 – 2021) compreendem uma série reformas estruturais para a reorientação da economia, através da melhoria expressiva do ambiente de negócios, de forma a elevar a atração de investimentos, assim como a requalificação do sector do turismo, atual pilar central do desenvolvimento económico de Cabo Verde.

¹⁴ 80% do VAB do comércio é gerado em Santiago e São Vicente, e por outro lado 64,3% do VAB do alojamento e restauração, atividade direta do turismo, está concentrado no Sal (40,2%) e na Boa Vista (24,1%).

¹⁵ 90% das indústrias transformadoras estão localizadas nas ilhas de Santiago e São Vicente.

¹⁶ Cerca de 87% do VAB da agricultura é gerada pelas ilhas de Santiago (52,4%), Santo Antão (20%) e Fogo (15,2%).

¹⁷ Revisão da Política Pública de Desenvolvimento Empresarial

Neste sentido, as ações do Governo estão direcionadas para a promoção da excelência da governação e da gestão dos assuntos públicos, assente na legalidade e na eficiência, gerando a necessária previsibilidade e segurança na gestão económica e macroeconómica, a desburocratização e a transparência dos gastos públicos. O Governo pretende abordar os estrangulamentos da economia nacional, para a criar o ambiente de negócios desejável, através da transformação do Estado num parceiro das empresas e o Serviço Público num prestador presente e disponível para todos.

Paralelamente deverão ser desenvolvidas e implementadas as adequadas políticas de transporte, de logística e de infraestruturas, os mecanismos apropriados para o financiamento da economia e promoção do Investimento Direto Estrangeiro (IDE), um sistema fiscal transparente e eficiente, a qualificação e flexibilização do mercado de trabalho, incluindo uma política salarial adequada, a racionalização dos custos de fatores referentes a energia, água, transportes e burocracia pública, o equilíbrio e a disciplina orçamental, assim como o ordenamento territorial e o saneamento.

Uma análise da corrente dinâmica da economia nacional mostra que a verdadeira criação de emprego ocorre no sector privado e na iniciativa própria, onde cerca de 63,4% dos empregos são gerados (2016). Portanto, o racional da necessidade do saneamento do ambiente de negócios tem como objetivo despoletar a dinâmica de atração de investimentos, aquecimento da economia e a consequente geração de empregos.

Além disso, apesar da aposta do Governo no desenvolvimento do sector privado, este tem apresentado sérias limitações na disponibilização de vagas de emprego ao mesmo tempo que é recorrente os alertas dos representantes do patronato quanto à necessidade de desburocratização da administração pública, da melhoria do ambiente de negócio, da promoção da competitividade sectorial, do alinhamento das políticas públicas sectoriais com as políticas conexas além de um resolução de uma série de aspetos específicos para o emprego relacionadas com a flexibilização das relações de trabalho assim como à qualidade e quantidade dos candidatos a emprego.

Por outro lado, tal como reportado pela Gestão Estratégica da Transição da Economia Informal para a Formal (GETIF), os dados e as informações existentes indicam que a economia informal está a ganhar terreno em relação à economia formal, o que comporta riscos para a sustentabilidade da economia de um modo geral, mas também para o sistema de proteção social, implicando em empregos precários e ausência de cobertura, proteção ou direitos.

Ao nível empresarial o Conselho Nacional de Desenvolvimento Empresarial (CNDE) tem facilitado o diálogo sobre a melhoria do ambiente de negócios e tem sido onde as grandes medidas do Governo, de interesse empresarial, têm sido anunciadas e negociadas.

2.2.3 Regulação das Relações Laborais¹⁸

A análise da situação do emprego revelou os ganhos alcançados e confirmou o efetivo comprometimento do Governo de Cabo Verde e o forte envolvimento dos parceiros sociais com o reforço do trabalho digno, dos direitos fundamentais no trabalho e com a materialização das medidas de política para a efetiva proteção social.

Os ganhos alcançados têm sido facilitados pelo diálogo social que acontece principalmente no âmbito da concertação social, que é onde os consensos sobre as questões de emprego e do trabalho digno têm sido estabelecidos, tal como o recente acordo de concertação estratégica para a IX Legislatura.

¹⁸ Revisão da Política Pública de Regulação do Trabalho e Segurança Social

No entanto, contactou-se que a alegada inadequação da regulação laboral, da proteção social para as MPEs e a baixa cobertura de grupos alvos específicos, afetam a competitividade sectorial e o potencial de geração de empregos qualificados e trabalho digno nos diferentes ramos de atividade.

A regulação das relações laborais tende a estar centrada no cumprimento da legislação laboral, mas as relações de trabalho são fortemente afetadas pela eficácia das políticas passivas e ativas de emprego e da política salarial, que criam mais ou menos incentivos à contratação. As empresas beneficiárias têm de cumprir formalmente com todos os requisitos legais, fiscais e sociais para garantirem o acesso às isenções e incentivos.

Os princípios da igualdade salarial e do direito ao trabalho estão garantidos pela Constituição da República e pelo código laboral, e a regulamentação não prevê diferenças de género em relação ao horário de trabalho. Mas a lei não determina a não discriminação baseada no género e mantêm-se as situações onde as atividades económicas e profissões onde as mulheres ou os homens estão sub-representados. As mulheres por exemplo estão sobre representadas no sector informal onde se dedicam principalmente ao comércio ambulante e de feiras.

Destaca-se neste aspeto as intervenções dos serviços responsáveis pela administração do trabalho e da fiscalização cuja ação comporta limitações em relação ao alcance e cobertura do território e incide principalmente sobre o sector privado formal e de maior porte.

2.2.4 Educação, Formação e Emprego¹⁹

Relativamente à educação, apesar dos avanços registados no acesso à educação básica e secundária no país, ao nível superior tal acesso continua limitado, não por mérito, mas pela existência de oferta quase exclusiva nas ilhas de Santiago e São Vicente, aliada a insuficiência de recursos das famílias, e porque ainda não se conseguiu um melhor mecanismo de discriminação positiva que promova equidade no acesso ao ensino superior.

Além do limitado acesso ao ensino superior e técnico, a qualidade da educação continua a ser o principal desafio em todos os níveis de ensino, exigindo a introdução de melhorias, bem como de métricas para aferição da qualidade do ensino. No caso particular do ensino superior, os cursos oferecidos pelas universidades muitas vezes não correspondem às necessidades de competências do mercado e, atualmente, não existe um financiamento sistemático da investigação académica e científica.

Relativamente ao sector do Ensino, Formação e Emprego (EFE), a política pública é orientada pela “Política Integrada de Educação, Formação e Emprego (PIEFE)” para o período 2014-2018. Esta política deve ser principalmente implementada através de uma coordenação entre as estruturas do Ministério da Economia e Emprego (MEE) e do Ministério da Educação (ME), com os objetivos de aumentar a taxa de ocupação da população economicamente ativa, incluindo os jovens, e de aumentar o número de beneficiários do ensino técnico e profissionalizante.

Para a operacionalização da PIEFE, o ME é responsável pela Escola Nacional de Governança (ENG) e pelas 04 escolas técnicas no território nacional, enquanto que o MEE é responsável pelo Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), incluindo os Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP), o Centro de Energias Renováveis e Manutenção Industrial (CERMI) e a Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde (EHTCV).

Constata-se que a eficácia das políticas públicas para

o emprego (resultados em termos de empregabilidade e inserção) e a sustentabilidade dos sistemas e subsistemas que compõem os serviços públicos para a Educação, Formação e Emprego (EFE) dependem da integração, envolvimento, concertação, e coordenação de ações em torno de uma visão compartilhada para o emprego a nível nacional para que se possa alcançar objetivos efetivos no domínio do emprego.

E, conforme o racional do PEDS, existe uma relação forte entre a geração de emprego e a formação profissional. O PEDS relata que a qualidade da oferta de recursos humanos, consequência da formação profissional e técnica, poderá ditar a capacidade e potenciar a criação de empregos pelo mecanismo da oferta e procura no mercado de trabalho.

3 Análise do Problema do Emprego em Cabo Verde

O diagnóstico detalhado das questões do mercado de trabalho que devem ser tratadas pelo PNE forneceu elementos relevantes sobre a corrente situação do emprego no país, sobre as políticas públicas e instrumentos que afetam tanto a demanda como a oferta de emprego qualificado, bem como sobre as oportunidades para a generalização do trabalho decente²⁰.

A realização de um exercício estratégico inclusivo, com a participação dos intervenientes dos setores implicados, confirmou a existência de linhas de forças²¹ favoráveis e desfavoráveis ao emprego, tanto na perspetiva da demanda, como na da oferta e da regulação, e gerou um conjunto de contribuições sobre o que precisa ser feito para melhorar a situação nacional do emprego.

Confirmou-se também a relevância da adoção de uma perspetiva holística, centrada nas políticas públicas (macroeconómicas, sectoriais, sociais, educação, formação profissional, desenvolvimento empresarial e quadro legal laboral) para o tratamento do problema do emprego tanto do lado da demanda como da oferta.

As contribuições recebidas dos diferentes intervenientes permitiram a realização de um conjunto de exercícios analíticos complementares e revisão bibliográfica, que resultou na identificação dos principais problemas que contribuem para a elevada taxa de desemprego.

A identificação inequívoca dos principais problemas do emprego e as suas relações de causa-efeito suporta a formulação das propostas de prioridades estratégicas para o país, e a geração de um conjunto de objetivos e medidas que compõem o Plano Nacional de Emprego para o horizonte 2018 a 2023.

A presente proposta de PNE parte da visão do Governo da IX Legislatura (2016-2021) para tratar o problema de elevado desemprego, gerar uma agenda integrada em prol do emprego e alinhar as suas prioridades estratégicas com o plano nacional de desenvolvimento (PEDS).

3.1 Caracterização do Problema

3.1.1 Apresentação

²⁰ Nota: este documento baseia-se num Termo de Referência cujo objetivo é propor um Plano de Ação para a geração de emprego qualificado e decente. Assim o seu foco principal é na economia formal, que pressupõe, em tese, a geração de trabalho decente que, conforme os consensos internacionais subscritos por Cabo Verde, resguarda os direitos dos trabalhadores através de quadros e instrumentos legais. Para a OIT o Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998.

²¹ Atelier realizado nos dias 25 e 26/01/2018, cidade da Praia, Cabo Verde. Quadros em anexo

A elevada taxa de desemprego é um problema reconhecido em Cabo Verde entre os intervenientes e o Governo. A taxa de desemprego em Cabo Verde é cronicamente alta (15% em 2016) e incide principalmente sobre os jovens e as mulheres.

A elevada taxa de desemprego é composta principalmente pela:

- Baixa taxa de ocupação (47%) de jovens no grupo de 15 a 34 anos;
- Baixa taxa de ocupação (25,4%) de jovens no grupo de 15 a 24 anos;
- Elevada taxa de desemprego (17,4%) entre a população feminina.

Na faixa dos jovens com idade compreendida entre os 15 aos 24 anos a taxa de ocupação de 25,4% é extremamente preocupante porque indica que os jovens que estão a entrar no mercado de trabalho ou não encontram empregos ou não possuem as qualificações que o mercado procura, e assim engrossam o contingente de pessoas sem trabalho ou que estão na condição de subemprego.

Relativamente ao género, o feminino é o mais afetado pelo desemprego em todos os indicadores. Em 2016, 53,7% da população desempregada, 58,1% da população inativa, e apenas 44,9% da população empregada era do sexo feminino.

No entanto, as particularidades relacionadas aos tipos de empregos gerados em Cabo Verde indicam que existem atividades profissionais onde predomina apenas um dos géneros, como, por exemplo, no ramo das Atividades de Informação e Comunicação²², onde as mulheres estão sub-representadas²³.

De outro modo, embora o tecido empresarial (privado e público) seja importante para a geração de emprego qualificado, o cenário analisado indica que este ainda não responde pela maioria dos empregos (41,8%) e verifica-se que existe uma limitada capacidade de resposta do sector empresarial privado para a geração de empregos.

A resposta para os restantes 58% dos empregos formais é garantida por outros provedores de emprego, inclusive a administração pública, que cobre cerca de 16% da demanda. As estimativas indicam que existem cerca de 39.874²⁴ empregos informais na economia nacional (desconsiderando o sector agrícola), sendo que destes, cerca de 63% são ocupados por mulheres, que vivem principalmente no meio urbano e se dedicam em grande parte à atividade do comércio a retalho e ambulante.

Assimetrias regionais, assimetrias de informação sobre as oportunidades de emprego, e outros constrangimentos à mobilidade entre as ilhas contribuem para agravar o cenário do emprego em Cabo Verde.

Deste modo, com base no diagnóstico e na análise dos problemas do emprego, entende-se que, o desemprego em Cabo Verde caracteriza-se como um fenómeno estrutural e conjuntural pelo que importa analisar cada uma das vertentes.

3.1.2 Problemática do Desemprego Estrutural

Por um lado, o desemprego em Cabo Verde é estrutural²⁵,

²² As mulheres representam apenas 10,1% dos empregos neste ramo de atividade

²³ Ver Tipos de empregos – Ramo de atividade

²⁴ Ver - 10,2% beneficia de contratos a tempo determinado e apenas 15,3% é quadro efetivo das instituições empregadoras e 8,8% beneficia de contratos a tempo indeterminado. Empregos no sector informal - 2015

²⁵ Desemprego Estrutural: ocorre pelo desequilíbrio entre a oferta e a procura de competências de trabalho numa dada economia. É causado pelo facto da força de trabalho disponível não possuir as competências que as organizações procuram.

porque constata-se que existe um desalinhamento entre a capacidade técnica da população economicamente ativa (demanda de emprego) e a requerida pelo mercado de trabalho nacional (oferta de emprego) e também porque os obstáculos à mobilidade impedem as pessoas desempregadas de se deslocarem das suas regiões de residência para preencherem as vagas de emprego eventualmente existentes em outras regiões do país.

Existe assim um problema de baixa empregabilidade perpetuado através de diversas situações que contribuem para manter e agravar este problema²⁶ que afeta os jovens que entram para o mercado assim como os jovens que já estão no mercado em busca de emprego. Neste incluem-se os jovens que abandonam precocemente o ensino secundário, sem as qualificações necessárias, assim como aqueles que já passaram pelo ensino técnico profissional e os do ensino superior e que apesar de qualificados estão desempregados.

Considerando as limitações da metodologia utilizada pelo INE, que avalia o mercado de trabalho através de 01 inquérito anual ao emprego²⁷, parte da situação do emprego de grupos específicos poderá estar agregada no grupo das 140.466 pessoas consideradas inativas.

Dos problemas identificados destaca-se que:

- Dos 22 municípios, 08 têm apenas 01 estabelecimento de ensino secundário (EES) e dos 60 EES existentes a nível nacional, 29 estão concentradas na ilha de Santiago;
- Só existem 04 Escolas Técnicas no país, localizadas nas ilhas de S. Vicente, Santiago (Praia e Assomada) e S. Antão,
- “A gestão pedagógica é uma fraqueza do sistema educativo. Parece não existir uma relação entre o desempenho escolar (resultados da aprendizagem) e os recursos humanos (professores) e materiais investidos”;
- “Os sistemas educativos não permitem dotar os jovens com as competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho”;
- “As formações (formação profissional) propostas não são adequadas às competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho”;
- 60,69% das formações ministradas nos CEFP não conferem nenhum nível de qualificação;
- As formações oferecidas pela EHTCV respondem de forma parcial às necessidades de qualificação profissional para o sector hoteleiro e turístico.
- “No Ensino Superior há evidências de desarticulação/ limitada relevância das formações oferecidas com a expectativa do país”;
- Existe um possível excesso de produção no Ensino Superior “...formando-se mais licenciados do que o mercado consegue absorver”.

Estas situações evidenciam que os Sistemas de Educação e de Formação Profissional são, de certa forma, ineficazes em relação à melhoria da empregabilidade e padecem de um conjunto de ineficiências tais como a baixa coordenação, deficiente modelo de autofinanciamento e sustentabilidade institucional, baixa cobertura nacional e limitação das ofertas formativas.

²⁶ Ver Quadro de Forças/Fraquezas e Ameaças - Demanda de Emprego

²⁷ O inquérito do emprego é realizado junto a uma amostra de agregados familiares, selecionados de forma aleatória e independente dentro de cada concelho e decorre no último trimestre do ano por entrevista direta direcionada ao representante do agregado familiar que responde por si e para todos os indivíduos de 10 ou mais anos, quando estes não se encontram presentes.

3.1.3 Problemática do Desemprego Conjuntural

Por outro lado, o desemprego em Cabo Verde também é conjuntural²⁸, ou cíclico, porque constata-se que há uma relação inversa entre as taxas de desemprego e os ciclos económicos, em que as taxas de desemprego são menores quando a economia está aquecida e vice-versa. Na série de 10 anos analisada a tendência do crescimento do PIB foi decrescente enquanto a taxa de desemprego é alta e manteve-se tendencialmente crescente.

Este tipo de desemprego ocorre quando a oferta de emprego não é suficiente para absorver toda a demanda, e as razões subjacentes podem ser de várias ordens, nomeadamente a recessão económica que encolhe o mercado e, por conseguinte, a demanda de produtos, o ambiente de negócios que pode ser desfavorável à operação empresarial formal, devido aos custos, ou ainda devido a incapacidade do tecido empresarial de dinamizar as oportunidades de negócios existentes.

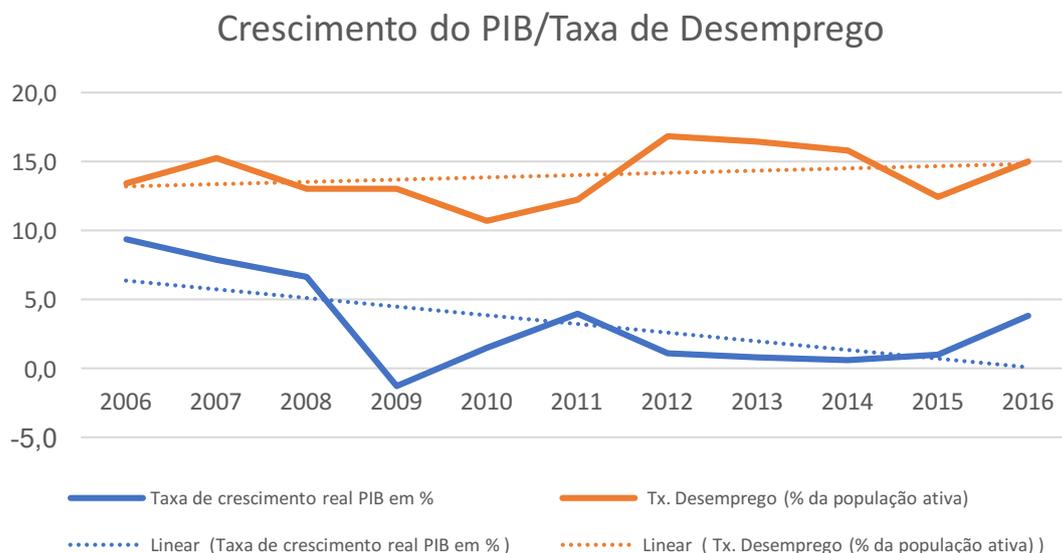


Figura 5: Relação entre a evolução do PIB e do Desemprego. Fonte: BCV.

Efetivamente, constata-se que o mercado tem uma limitada capacidade de criação de emprego qualificado. Por exemplo, os empregos existentes no sector privado registraram um aumento anual de 1% ao ano a nível nacional no período de 2010 a 2015.

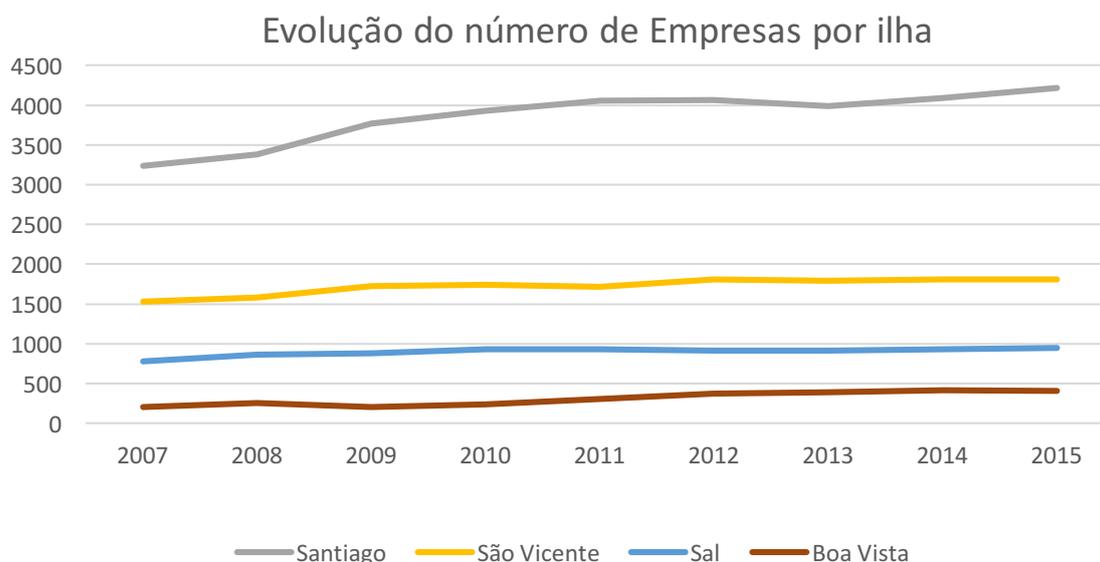


Figura 6: Evolução do número de empresas por ilha, 2007 a 2015. INE

Verificam-se ainda diferenças regionais, com grande concentração de empregos nos três principais centros urbanos do país, sendo excepcional os casos da Boa Vista e do Sal que apresentam médias anuais de empregos gerados muito superiores à nacional e os onde empregos existem particularmente no sector hoteleiro. Neste contexto, a sazonalidade do turismo é um risco que importa mitigar, assim como a maximização das oportunidades de emprego ao longo da cadeia de valor do turismo.

²⁸ Desemprego Conjuntural: ocorre quando a economia está a produzir abaixo do nível de pleno emprego, acompanha o ciclo económico, sendo que aumenta em períodos de recessão e diminui em períodos de expansão. Assim, um abrandamento económico tem como consequência uma redução da produção, que por sua vez leva ao aumento do desemprego.

Por outro lado, no universo das Micro e Pequenas Empresas (MPE) encontra-se uma grande diversidade de atividades e unidades produtivas que operam de forma semiformal e informal e têm limitada capacidade de geração de empregos qualificados.

Foi identificado ainda que o sector público é um grande empregador, concentrando o maior agrupamento de quadros superiores, e onde ainda existe diversas situações de quadro legal laboral pendentes, que têm sido negociadas continuamente com os sindicatos, especificamente relativas à atualização salarial, progressão na carreira, reconhecimento de competências, reclassificações e pendências relativos à implementação do plano de cargo, carreiras e salários dos diversos departamentos e instituições do Estado.

Os programas de Reforma do Estado tiveram início nos anos 80, passaram por diversos ciclos e atualmente relacionam-se com modernização da administração pública e a melhoria do ambiente de negócios. O ritmo das reformas nem sempre foi contínuo entre os ciclos políticos pelo que a Administração Pública ainda apresenta diversas deficiências relativas à capacidade de resposta para apoiar o desenvolvimento empresarial, particularmente naquelas relacionadas com:

- Capacidade de manutenção de um ambiente de negócios favorável;
- Coordenação intra e entre os setores;
- Existência e manutenção de infraestruturas económicas funcionais e eficientes;
- Capacidade técnica setorial especializada para conceção, implementação, fiscalização e seguimento & avaliação das políticas e mecanismos públicos;
- Serviços às empresas eficazes quanto à capacitação técnica e tecnológica para conceber e gerir negócios prósperos;
- Serviços às empresas eficazes quanto à sua capacidade de financiar as iniciativas empresariais possíveis e promissoras, dentro de um contexto de recursos limitados;
- Resolução ou mitigação das deficiências relativas a capacidade do sector privado.

Situações que são incontornáveis para a resolução do problema de geração de emprego e realização das metas preconizadas pelo Governo bem como o alcance das expectativas dos intervenientes.

Assim pode-se concluir que há um problema conjuntural, e de sustentabilidade, da economia, que limita o potencial de vagas de emprego que o mercado pode gerar, e que é alimentado pelo ambiente de negócios inadequado (pouco atrativo) e agravado pela baixa competitividade setorial.

Desta forma, em termos conjunturais, existe um conjunto de questões emergentes relacionadas com a mudança de paradigma de desenvolvimento²⁹, onde, face a uma nova dinâmica económica, faz-se necessário facilitar o incremento da capacidade de resposta do sector privado nacional para a geração de oportunidades emprego qualificado e trabalho digno.

3.1.4 Problemática do Trabalho Digno

No que tange ao trabalho digno ou decente os instrumentos que suportam os direitos dos cidadãos e as relações de trabalho estão garantidos, em última instância, através do Código Laboral (CL) e do Sistema de Segurança Social que figuram como pedras basilares e destacam-se para o cumprimento dos objetivos sociais e para o equilíbrio laboral.

3.1.4.2 Flexibilização da Regulação do Trabalho

Os dados estatísticos indicam que em 2016, cerca de 34,5% dos empregados tinha a sua situação no emprego regularizada através de algum tipo de contrato (Contrato a tempo indeterminado, Contrato a tempo determinado, Quadro/Efetivo, Comissão Ordinária de Serviço) e cerca de 65,5% tinha a sua situação em condição de vulnerabilidade ou irregular (Sem contrato, contrato verbal, situação desconhecida).

O Código Laboral assume-se como o principal instrumento de regulação das relações de trabalho. No entanto, as constatações indicam que há uma necessidade de rever ou atualizar a sua aplicabilidade, uma vez que ele é considerado, sobretudo pelo sector privado, como pouco flexível e inadequado para as MPEs e grupos alvos específicos.

As consequências óbvias são o encarecimento dos custos de operação das MPEs e a fuga para a informalidade. Esta condição, contrasta com a flexibilidade que o estágio atual da economia nacional necessita, não somente no quesito de atração de investimento direto estrangeiro, mas também no desenvolvimento do investimento nacional e da criação de uma base empresarial endógena.

Este ajuste do CL, no entanto, é uma questão de extrema sensibilidade, e apesar de ainda não existir um consenso

²⁹ Após a graduação de PMA para PDM de renda baixa em 2008 o país ganhou um novo estatuto e deixou de beneficiar de forma intensiva da assistência ao desenvolvimento, deu-se a cessação gradual do acesso aos empréstimos concessionais para o financiamento do programa nacional de desenvolvimento e ao mesmo tempo que trouxe novos desafios ao Governo para a melhoria do ambiente de negócios e tornar o país mais competitivo para a atração do investimento externo.

sobre a direção a qual seguir, também se figura como um assunto incontornável para a resolução do problema de emprego em Cabo Verde.

Ainda, outras deficiências ligadas ao Código Laboral, como a fiscalização da sua implementação e a apropriação da lei, tanto do lado dos trabalhadores como os empregadores, foram identificadas e devem ser abordadas e corrigidas.

3.2 Cobertura da Segurança Social

O relatório técnico da OIT para o Governo sobre a ratificação de Convenção 102, relativa à segurança social (norma mínima), confirma que Cabo Verde já dispõe de prestações nos 9 ramos clássicos da segurança social, tais como os cuidados médicos de saúde, subsídio de doença, prestações de desemprego³⁰, prestações de velhice, prestação obrigatória em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prestações familiares, prestações de maternidade, prestações de invalidez e prestações de sobrevivência.

No entanto, como parte integrante e um dos eixos da Agenda de Trabalho Decente, e no que se refere à Segurança Social/Proteção Social, a análise da situação nacional também revelou um conjunto de problemas e desafios que deve ser abordado tendo em vista a resolução do problema do desemprego e a criação de emprego digno.

A cobertura nacional do sistema de segurança social é inferior a 50% da população economicamente ativa (atingiu os 40,87% em 2016 através dos diferentes regimes existentes) e representa-se como um dos principais desafios do sistema.

Além da deficiente cobertura (grupos alvos de difícil cobertura) dos diferentes regimes, um conjunto de problemas que afeta a sustentabilidade do sistema de segurança social foi identificado, incluindo a sustentabilidade do sistema a longo prazo e a sua relação com o atual modelo de negócio do INPS, a cobrança de dívidas e pagamento das contribuições, o aumento do pagamento de prestações, a informalidade, às fórmulas de cálculo das prestações, os investimentos do fundo de reserva, a gestão arriscada dos ativos, etc.

Além disso, a questão da fiscalização e a inexistência de mecanismos coercivos de cobranças aos empregadores e trabalhadores independentes foi reportado, assim como a baixa eficiência e eficácia dos canais de relacionamento e de serviço (deficiente interface de atendimento dos utentes) e a própria apropriação do sistema (conhecimento do funcionamento), tanto pelos trabalhadores como empregadores, e compõem um quadro que, além de aportar riscos para a sustentabilidade do sistema de segurança social, contribui para limitar as oportunidades de trabalho digno.

Conforme as constatações dos exercícios estratégicos com os intervenientes, a resolução, ou a mitigação, destes desafios apresenta-se como um imperativo a resolver, para melhorar a situação do emprego em Cabo Verde.

A inadequação da regulação laboral e da proteção social para as MPEs e a baixa cobertura de grupos alvos específicos, afetam a competitividade sectorial e o potencial de geração de empregos qualificados e trabalho digno nos diferentes ramos de atividade.

3.2 Causas da Elevada Taxa de Desemprego

A análise das causas da elevada taxa de desemprego evidencia que a perpetuação do desemprego estrutural e conjuntural, deriva essencialmente da i) baixa empregabilidade e da ii) limitada capacidade da criação de emprego qualificado (causas primárias).

Por outro lado, foi evidenciado que a baixa empregabilidade resulta da i) ineficácia do sistema de ensino e da ii) limitada capacidade de criação de emprego qualificado, enquanto que a criação de emprego qualificado é limitada pelo iii) ambiente de negócio inadequado e pela iv) baixa competitividade sectorial (causas secundárias). Foram ainda identificadas 10 causas terciárias e de um conjunto de causas na raiz do problema (vide Árvore do Problema adiante) que importa resolver para mitigar o problema da elevada taxa de desemprego.

Trata-se de uma situação caracterizada pela influência mútua e continua das questões estruturais e conjunturais e que de um lado influenciam de forma determinante na eficácia da qualificação da mão-de-obra para o mercado e de outro lado limitam as oportunidades para geração de emprego qualificado de forma contínua e equilibrada entre os homens e as mulheres, para os jovens e nas diferentes regiões do país.

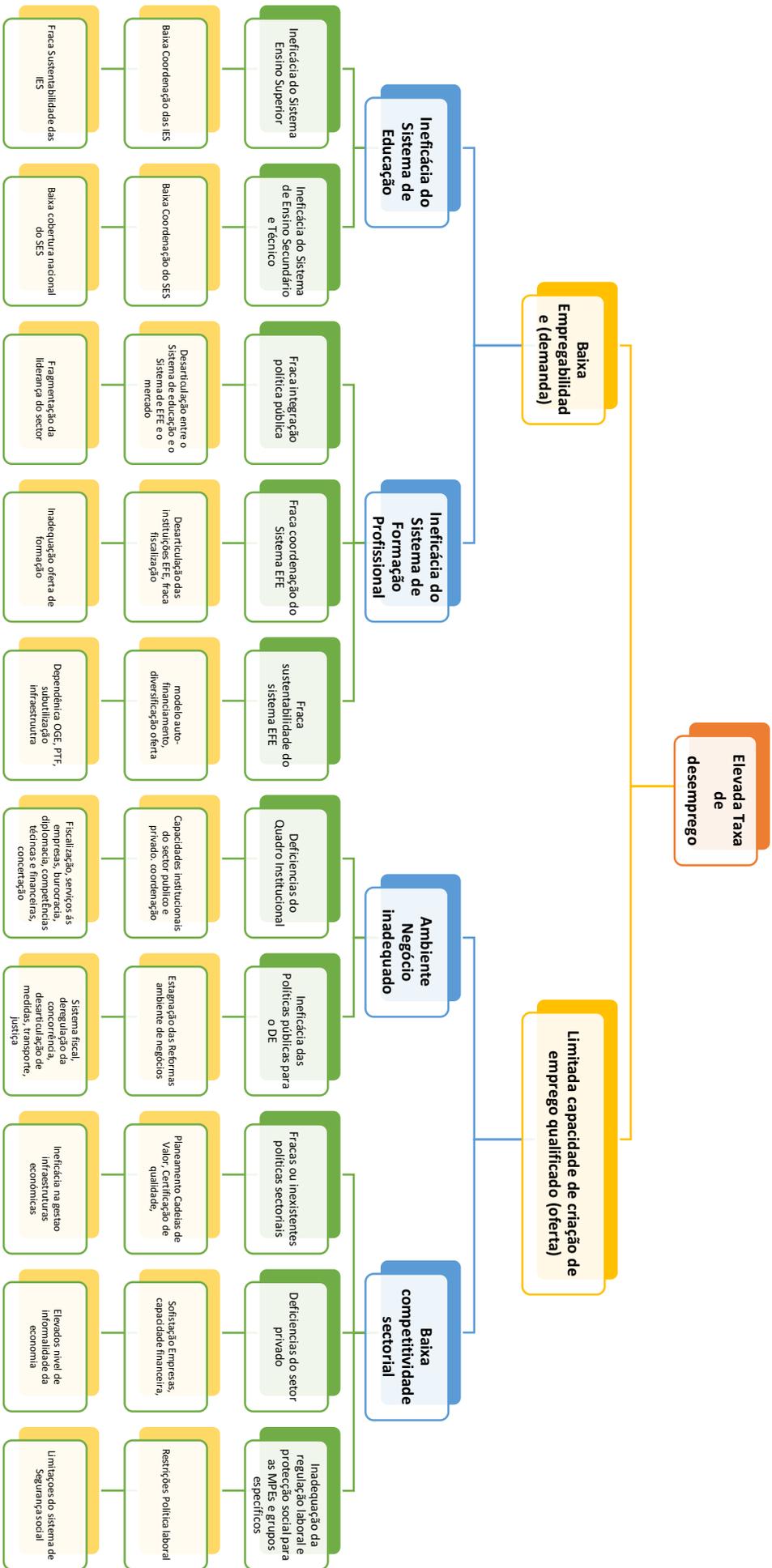
Tratando-se de uma situação que deriva de causas sistémicas, existe uma lacuna, que importa ter em conta, entre os objetivos do Governo para o emprego e a capacidade institucional de qualificação de mão-de-obra assim como do incremento de vagas de emprego qualificado e digno pelo sector empresarial nacional.

Entretanto, os compromissos, objetivos, estratégias e metas do governo para o emprego contém um conjunto de medidas em curso, pelo que, no âmbito desta proposta de instrumento de política pública, e de modo a melhor tratar as questões identificadas, e aproveitar o potencial de alinhamento de esforços, promoção de sinergias e melhor utilização dos recursos existentes, apresenta-se a seguinte árvore do problema.

Árvore do Problema do Emprego

³⁰ O processo de implementação do subsídio de desemprego sendo que os trabalhadores e os empregadores já começaram a efetuar descontos para esse efeito.

Árvore do Problema do Emprego



4 Proposta de Plano Nacional de Emprego

4.1 Objetivos do PNE

A presente proposta de PNE se propõe a abordar as raízes do problema do desemprego através de ações encadeadas em torno de 02 componentes: 1) Demanda de Emprego, 2) Oferta de Emprego pelo que com base no problema identificado propõe-se a seguinte estrutura de objetivos e resultados:

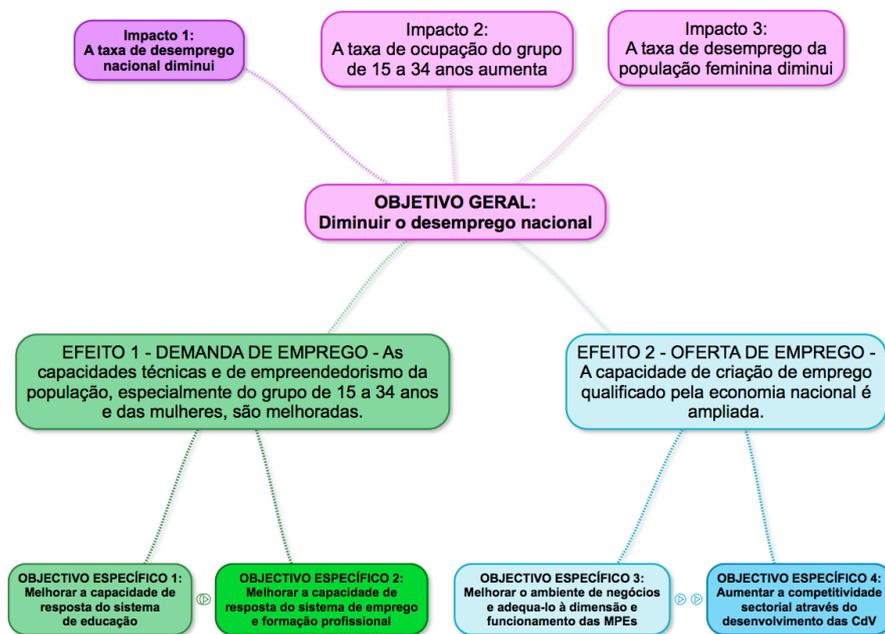


Figura 7: Árvore de Objetivos e Resultados

O objetivo geral do Plano Nacional de Emprego é “Diminuir o Desemprego Nacional”, e os objetivos específicos são:

- Objetivo Específico 1: Melhorar a capacidade de resposta do sistema de educação;
- Objetivo Específico 2: Melhorar a capacidade de resposta do sistema de emprego e formação profissional;
- Objetivo Específico 3: Melhorar o ambiente de negócios através de reformas económicas e institucionais e adequá-lo à dimensão e funcionamento das MPEs;
- Objetivo Específico 4: Melhorar a competitividade sectorial através do desenvolvimento das Cadeias de Valor.

4.2 Objetivos Estratégicos e Metas do PNE

O exercício estratégico, utilizando ferramentas SWOT, árvores do problema, objetivos e resultados, gerou um conjunto de opções estratégicas para o PNE, que estão sintetizados na seguinte agenda:

26 Agenda Nacional do Emprego (ANE)

OE nº	Objetivos Estratégicos (OE)	Metas Estratégicas	Entidades de implementação
1	Melhorar a capacidade de resposta do sistema de educação;	Aumentar a coordenação do sector da educação; Melhorar a qualidade dos currícula; Melhorar a oferta formativa; Aumentar a sustentabilidade das entidades de educação; Aumentar a cobertura das instituições de educação;	Ministério da Educação; Ministério das Finanças; Ministério das Infraestruturas; Ministério da Indústria, Comércio e Energia; Ministério do Turismo e Transportes; Ministério da Economia Marítima; Ministério da Agricultura; Ministério da Cultura e Indústrias Criativas; Representantes do Patronato; Representantes da Sociedade Civil
2	Melhorar a capacidade de resposta do sistema de emprego e formação profissional;	Aumentar a coordenação do sector; Melhorar a qualidade dos currícula; Melhorar a oferta formativa; Aumentar a sustentabilidade das entidades de EFE; Aumentar a cobertura das instituições de EFE;	Ministério da Educação; Ministério das Finanças; Ministério das Infraestruturas; Ministério da Indústria, Comércio e Energia; Ministério do Turismo e Transportes; Ministério da Economia Marítima; Ministério da Agricultura; Ministério da Cultura e Indústrias Criativas; Representante do Patronato;

OE nº	Objetivos Estratégicos (OE)	Metas Estratégicas	Entidades de implementação
3	Melhorar o ambiente de negócios através de reformas económicas e institucionais e adequa-lo à dimensão e funcionamento das MPEs;	Melhorar a capacidade técnica das instituições públicas de desenvolvimento empresarial; Melhorar a capacidade técnica das entidades representativas do sector privado; Reforçar a coordenação entre o sector público e privado; Acelerar a implementação das medidas de reforma do ambiente de negócios;	Gabinete do Primeiro Ministro (Doing Business); Ministério das Finanças; Ministério da Justiça e Trabalho; Ministério da Saúde e Segurança Social; Ministério da Educação e Inclusão Social; Ministério das Infraestruturas; Ministério da Indústria, Comércio e Energia; Ministério do Turismo e Transportes; Ministério da Economia Marítima; Ministério da Agricultura; Ministério da Cultura e Indústrias Criativas; Ministério da Justiça e Trabalho; Representantes do Patronato; Representantes dos Trabalhadores; Representantes da Sociedade Civil;
4	Aumentar a competitividade sectorial através do desenvolvimento das cadeias de valor	Melhorar a planificação das cadeias de valor nacionais; Melhorar a qualidade e preço dos serviços das infraestruturas económicas; Reforçar a capacidade técnica, tecnológica e financeira do sector privado; Melhorar o quadro legal laboral; Reforçar a prestação da segurança social;	Ministério das Finanças; Ministério da Indústria, Comércio e Energia; Ministério do Turismo e Transportes; Ministério da Economia Marítima; Ministério da Agricultura; Ministério da Cultura e Indústrias Criativas; Representantes do Patronato; Representantes dos Trabalhadores; Representantes da Sociedade Civil;

4.3 Resultados Esperados

A cadeia de resultados do PNE propõe a contribuir, ao nível dos titulares de direito (população), para os seguintes impactos:

- Impacto 1: A taxa de desemprego nacional diminui;
- Impacto 2: A taxa de ocupação do grupo de 15 a 34 anos aumenta;
- Impacto 3: A taxa de desemprego da população feminina diminui.

Ao nível dos detentores de obrigações (intervenientes institucionais), o plano propõe a contribuir para os seguintes efeitos:

- Efeito 1 – (DEMANDA DE EMPREGO) - As capacidades técnicas e de empreendedorismo da população, especialmente do grupo de 15 a 34 anos e das mulheres, são melhoradas.
- Efeito 2 – (OFERTA DE EMPREGO) - A capacidade de criação de emprego qualificado pela economia nacional é reforçada.

4.3.1 Produtos Programáticos

Com o objetivo de contribuir para os efeitos preconizados e conseqüentemente para os impactos esperados, o PNE se propõe a entregar um conjunto de produtos, em forma de mecanismos de diálogo e consensos, instrumentos de regulação e de ajuste do mercado de trabalho, medidas ativas e passivas de emprego, medidas de transição para economia formal, ferramentas decisórias (estudos e avaliações) e planos e implementação de um programa de desenvolvimento da capacidade técnica dos intervenientes públicos, privados e da sociedade civil, identificados no quadro lógico e plano de trabalho seguintes.

A Agenda Nacional do Emprego desdobra os objetivos estratégicos para o emprego em um conjunto de metas concretas, quantificáveis no tempo e em função dos interesses do Governo. Seguindo as orientações da Agenda Global do Emprego³¹, propõe-se que a ANE seja estruturada em torno de 5 áreas chave das políticas de emprego, e do trabalho digno:

- Reforço da Governança e Diálogo Social;
- Reforma das Instituições e Políticas do Mercado de Trabalho;
- Programas de Ensino, Formação e Emprego;
- Programas de Reforço da Competitividade;
- Planos de ação para as temáticas do Emprego;

4.3.1.1 Reforço da Governança e Diálogo Social

Ao nível de Governança e com o objetivo de contribuir para os efeitos preconizados e conseqüentemente para os impactos esperados, o PNE se propõe a entregar um conjunto de produtos programáticos, em forma de mecanismos de diálogo e consensos para o tratamento de um conjunto de questões que afetam as prioridades e o alinhamento institucional.

³¹ A Agenda Global de Emprego foi adotada pelo Conselho de Administração da OIT em março de 2003 como uma das componentes dos Programas de Trabalho Decente. Descreve os principais componentes das estratégias de emprego: os conceitos básicos, as seis principais áreas políticas e as ferramentas da OIT.

Produto	Subproduto	Descritivo
Produto 1.1. A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Superior é melhorada.	Subproduto 1.1.1	A coordenação das Entidades de Ensino Superior é ampliada.
Produto 1.2. A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Secundário e Técnico é melhorada.	Subproduto 1.2.1	A coordenação do Sistema de Ensino Secundário (SES) é ampliada.
Produto 1.3. A capacidade de resposta do Sistema de Formação Profissional e Emprego é melhorada.	Subproduto 1.3.2	A coordenação do Sistema de Formação Profissional é ampliada.
Produto 2.1. A capacidade técnica das entidades responsáveis pelo ambiente de negócios é reforçada.	Subproduto 2.1.3	A coordenação entre as entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial e as entidades representativas do sector privado é ampliada.

4.3.1.2 Reforma das Instituições e Políticas do Mercado de Trabalho

Ao nível executivo e com o objetivo de contribuir com os resultados almejados, o PNE se propõe a entregar um conjunto de produtos programáticos na forma de Reforma da capacidade das instituições envolvidas e das políticas públicas.

Produto	Subproduto	Descritivo
Produto 1.1. A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Superior é melhorada.	Subproduto 1.1.3	A cobertura das Entidades de Ensino Superior é ampliada.
Produto 1.2. A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Secundário e Técnico é melhorada.	Subproduto 1.2.2	A cobertura do Sistema de Ensino Secundário é ampliada.
Produto 1.3. A capacidade de resposta do Sistema de Formação Profissional e Emprego é melhorada.	Subproduto 1.3.3	A sustentabilidade do Sistema de Formação Profissional e Emprego é reforçada.
Produto 2.1. A capacidade técnica das entidades responsáveis pelo ambiente de negócios é reforçada.	Subproduto 2.1.1	A capacidade técnica das entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial é reforçada.
Produto 2.4. A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.	Subproduto 2.4.3	O nível de informalidade da economia é reduzido.

4.3.1.2 Programas de Ensino, Formação e Emprego.

Ao nível operacional, e com o objetivo de contribuir com os resultados almejados, o PNE se propõe a entregar um conjunto de produtos na forma de programas de reforço da empregabilidade e da inserção.

Produto	Subproduto	Descritivo
Produto 1.1. A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Superior é melhorada.	Subproduto 1.1.2	A sustentabilidade das Entidades de Ensino Superior é reforçada.
Produto 1.3. A capacidade de resposta do Sistema de Formação Profissional e Emprego é melhorada.	Subproduto 1.3.1	As políticas públicas de Ensino, Formação e Emprego são integradas.

4.3.1.3 Programa de Reforço da Competitividade

No nível operacional, e com o objetivo de contribuir com os resultados almejados, o PNE se propõe a entregar um conjunto de produtos na forma de Programas de reforço e melhoria da competitividade das empresas.

Produto	Subproduto	Descritivo
Produto 2.1. A capacidade técnica das entidades responsáveis pelo ambiente de negócios é reforçada.	Subproduto 2.1.2	A capacidade técnica das entidades representativas do sector privado é reforçada.
Produto 2.2. As políticas públicas para o desenvolvimento empresarial são melhoradas.	Subproduto 2.2.1	As medidas de reforma do ambiente de negócios são implementadas.
Produto 2.3. As políticas setoriais são desenvolvidas e implementadas.	Subproduto 2.3.1	As cadeias de valor são mapeadas e respetivos os planos de desenvolvimento são concebidos.
Produto 2.3. As políticas setoriais são desenvolvidas e implementadas.	Subproduto 2.3.2	O sistema de certificação de qualidade é reforçado.
Produto 2.3. As políticas setoriais são desenvolvidas e implementadas.	Subproduto 2.3.3	As infraestruturas económicas são mapeadas e os respetivos planos de desenvolvimento e gestão são concebidos.
Produto 2.4. A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.	Subproduto 2.4.1	A capacidade técnica e as competências tecnológicas das empresas são reforçadas.
Produto 2.4. A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.	Subproduto 2.4.2	A capacidade financeira do sector privado é melhorada.

4.3.1.5 Plano de ação para as temáticas do Emprego

Do ponto de vista temático, e com o objetivo de contribuir com os resultados almejados, o PNE se propõe a entregar um conjunto de produtos na forma de planos de ação para a melhoria continua do trabalho digno em Cabo Verde.

Produto	Subproduto	Descritivo
Produto 2.5. A regulação laboral e o sistema de proteção social para as MPEs e grupos específicos são melhorados.	Subproduto 2.5.1	Os instrumentos de implementação da política laboral são reforçados.
Produto 2.5. A regulação laboral e o sistema de proteção social para as MPEs e grupos específicos são melhorados.	Subproduto 2.5.2.	O sistema de Segurança Social é reforçado.

4.4 Quadro Lógico

Objetivos:	Resultados:	Descrição	Indicadores	Fontes de Verificação
Objetivo Geral: Diminuir o desemprego nacional	Impacto 1:	A taxa de desemprego nacional diminui.	Taxa de Desemprego nacional;	Publicações estatísticas - INE
	Impacto 2:	A taxa de ocupação do grupo de 15 a 34 anos aumenta.	Taxa de ocupação do grupo de 15 a 34; Taxa de ocupação do grupo de 15 a 24; Taxa de ocupação do grupo de 24 a 34;	Publicações estatísticas - INE
	Impacto 3:	A taxa de desemprego da população feminina diminui.	Taxa de desemprego da população feminina;	Publicações estatísticas - INE
	Efeito 1:	As capacidades técnicas e de empreendedorismo da população, especialmente do grupo de 15 a 34 anos e das mulheres, são melhoradas.		
Objetivo Específico 1: Melhorar a capacidade de resposta do sistema de educação;	Produto 1.1	A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Superior é melhorada.		
	Subproduto 1.1.1	A coordenação das Entidades de Ensino Superior é ampliada.	Existência de Comissão Intermunicipal de Emprego e Formação; Existência de serviço de regulação das IES; Nº de aviações de IES por ano; Existência de portefólio nacional de cursos preferenciais (de acordo com o a demanda de mercado) de licenciatura e pós-licenciatura;	<i>A determinar pela UG</i>
	Subproduto 1.1.2	A sustentabilidade das Entidades de Ensino Superior é reforçada.	% de IES com novas ofertas formativas que promovem a empregabilidade dos jovens e mulheres e diminuem a segregação ocupacional; Nº de novos acordos de cooperação entre as IES nacionais e Internacionais; Nº de novos serviços oferecidos pelas IES;	<i>A determinar pela UG</i>
	Subproduto 1.1.3	A cobertura das Entidades de Ensino Superior é ampliada.	Existência de estudo de viabilidade para a instituição de programas de formação à distância; Nº de cursos online oferecidos pelas IES;	<i>A determinar pela UG</i>
	Produto 1.2	A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Secundário e Técnico é melhorada.		
Subproduto 1.2.1	A coordenação do Sistema de Ensino Secundário (SES) é ampliada.	Nº de Planos de Estudo (Ensino Geral e Técnico) implementados % de implementação do programa de atualização dos currícula do SES;	<i>A determinar pela UG</i>	

Objetivos:	Resultados:	Descrição	Indicadores	Fontes de Verificação
	Subproduto 1.2.2	A cobertura do Sistema de Ensino Secundário é ampliada.	% de implementação do programa de atualização das Infraestruturas do SES; % de % de novas infraestruturas do SES; % de programas de formação à distância do SES;	A determinar pela UG
	Produto 1.3	A capacidade de resposta do Sistema de Formação Profissional e Emprego é melhorada.	Existência de instância de coordenação do sector EFE, como prevista na PIEFE; Nº de entidades de formação acreditadas; Nº de entidades de formação avaliadas; Existência de mecanismo funcional de financiamento de EFE; Existência de sistema funcional de Reconhecimento e Validação de Competências; Existência de Carteira Profissional; Existência de sistema funcional de dupla certificação;	A determinar pela UG
Objetivo Específico 2: Melhorar a capacidade de resposta do sistema de emprego e formação profissional	Subproduto 1.3.1	As políticas públicas de Ensino, Formação e Emprego são integradas.	Existência de estudo de avaliação dos curricula do sistema de formação profissional; % de implementação do programa de atualização dos curricula do sistema de formação profissional; % de fiscalizações e avaliações das Instituições de EFE; % de implementação do programa de reforço das capacidades técnicas dos Recursos Humanos do sistema público de EFE; % de implementação do programa de cooperação e integração das instituições de EFE; Nº de Cursos de Especialização Tecnológica (CET) com base na concertação com o sector privado e com a atividade económica nacional disponíveis no sistema de EFE;	A determinar pela UG
	Subproduto 1.3.2	A coordenação do Sistema de Formação Profissional é ampliada.		

Objetivos:	Resultados:	Descrição	Indicadores	Fontes de Verificação
	Subproduto 1.3.3	A sustentabilidade do Sistema de Formação Profissional e Emprego é reforçada.	% de implementação do plano de atualização dos modelos de negócio dos CEEP; Existência de serviço funcional de orientação profissional nas instituições públicas de EFE; Nº de Programas de Estágios Profissionais Cofinanciados e reforçados; Nº de oferta formativa para níveis básicos; Nº de Programas de Formação Profissional, diversificados, e implementados em função das necessidades do mercado; Existência de Programas de Emprego funcionais para desempregados de longa duração;	A determinar pela UG
	Efeito 2:		A capacidade de criação de emprego qualificado pela economia nacional é ampliada.	
Objetivo Específico 3: Melhorar o ambiente de negócios	Produto 2.1	A capacidade técnica das entidades responsáveis pelo desenvolvimento empresarial é reforçada.	A capacidade técnica das entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial é reforçada.	A determinar pela UG
	Subproduto 2.1.1	A capacidade técnica das entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial é reforçada.	% de implementação do plano de desenvolvimento das capacidades técnicas dos RH das instituições chave para o desenvolvimento empresarial; Existência de estudo de avaliação dos serviços de inspeção e fiscalização da atividade económica; % de crescimento anual da fiscalização da atividade económica; Nº de novas publicações do INE; % de implementação da agenda rotativa para a fiscalização da atividade económica nacional; % de implementação do programa de reforma dos principais processos dos serviços públicos de apoio às empresas; Nº de novos serviços públicos digitais de apoio às empresas;	A determinar pela UG
	Subproduto 2.1.2	A capacidade técnica das entidades representativas do sector privado é reforçada.	Existência de estudo comparativo do modelo de negócios das instituições representativas do sector privado; % de implementação do plano de reforço da capacidade técnica das entidades representativas do sector privado;	A determinar pela UG

Objetivos:	Resultados:	Descrição	Indicadores	Fontes de Verificação
	Subproduto 2.1.3	A coordenação entre as entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial e as entidades representativas do sector privado é ampliada.	Nº de reuniões de concertação tripartida realizados por ano; Nº mecanismos de coordenação (política e técnica) entre os sectores produtivos criados;	A determinar pela UG
	Subproduto 2.2.1	As medidas de reforma do ambiente de negócios são implementadas.	Existência de estudo sobre a eficácia das medidas, mecanismos e legislação de incentivo ao desenvolvimento empresarial; % de implementação da revisão da política fiscal; % de implementação do plano de curto prazo de reformas legais que impactam o ambiente de negócios; Existência de entidade reguladora da concorrência; Existência de estudo de viabilidade da criação de um tribunal de competência especializada na atividade económica;	A determinar pela UG
	Subproduto 2.3	As políticas setoriais são desenvolvidas e implementadas.	Nº de novas políticas setoriais concebidas; Nº de planos de desenvolvimento das cadeias de valor concebidos; Nº de cooperativas de produtores instituídas para exploração das CdV;	A determinar pela UG
Subproduto 2.3.1	As cadeias de valor são mapeadas e respetivos os planos de desenvolvimento são concebidos.			
Subproduto 2.3.2	O sistema de certificação de qualidade é reforçado.			
Objetivo Específico 4: Aumentar a competitividade sectorial			% de implementação do plano estratégico do IGPI;	A determinar pela UG

Objetivos:	Resultados:	Descrição	Indicadores	Fontes de Verificação
	Subproduto 2.3.3	As infraestruturas económicas são mapeadas e os respetivos planos de desenvolvimento e gestão são concebidos.	Nº de avaliação das infraestruturas económicas nacionais; % de implementação dos planos de atualização dos níveis e custos de serviços das principais infraestruturas económicas nacionais; Existência de avaliação comparativa do impacto dos custos de contexto para operação económica desagregados por regiões, grupos alvos e temáticas do emprego;	<i>A determinar pela UG</i>
	Produto 2.4	A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.		
	Subproduto 2.4.1	A capacidade técnica e as competências tecnológicas das empresas são reforçadas.	% de implementação do programa de reforço da competitividade do sector privado; Grau de satisfação do serviços de capacitação e assistência técnica das PMEs; Existência de estudos sobre o potencial de exportação de materiais inertes e produtos "Made In Cabo Verde"; Nº de mecanismos legais para a gestão das reservas de materiais inertes existentes e para o desenvolvimento da indústria de exportação relacionada; Existência de incentivos (fiscais e outros) para o investimento empresarial em I&D com aplicabilidade comercial;	<i>A determinar pela UG</i>
	Subproduto 2.4.2	A capacidade financeira do sector privado é melhorada.	Existência de avaliação dos sistemas e processos de financiamento das empresas existentes no mercado nacional; % de implementação do plano de capacitação do sector privado (MPes) na matéria de financiamento;	<i>A determinar pela UG</i>
	Subproduto 2.4.3	O nível de informalidade da economia é reduzido.	Existência de revisão do REMPE; % de implementação da estratégia nacional de transição da economia informal para a formal;	<i>A determinar pela UG</i>
	Produto 2.5	A regulação laboral e o sistema de proteção social para as MPes e grupos específicos são melhorados.		

Objetivos:	Resultados:		Descrição	Indicadores	Fontes de Verificação
	Subproduto 2.5.1	Os instrumentos de implementação da política laboral são reforçados.	Existência de estudo de avaliação da adequação do Código Laboral; Existência de estudo de avaliação de medidas de política para atracção e fixação de mão -de-obra nas regiões periféricas % de implementação do plano de reforço da capacidade técnica da DGE; % de implementação do Plano Nacional de Cuidados; Existência de Programa de Comunicação para a empregabilidade e as temáticas de emprego para dar a conhecer os direitos gerais e específicos das mulheres no âmbito laboral, particularmente as jovens e as empregadas domésticas, tomando em conta tanto o sector formal como informal;	<i>A determinar pela UG</i>	
	Subproduto 2.5.2.	O sistema de Segurança Social é reforçado.	Existência de Conselho Nacional de Segurança Social; Existência de Fundo de Pensões e uma Entidade Gestora; Existência de estudo de avaliação do marketing mix do INPS; Existência de estudo de avaliação de uma introdução de mecanismos coercivos de cobrança da contrapartida dos empregadores para a Segurança Social; Grau de satisfação da implementação do Fundo de Desemprego; % de implementação da nova interface de relacionamento do INPS;	<i>A determinar pela UG</i>	

4.5 Plano de Ação

ID Produtos	Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5																																					
			T1	T2	T3	T4																																																		
Produto 1.1	A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Superior é melhorada.	Instituir uma Comissão Interministerial de Emprego e Formação (integrada por responsáveis pela política de educação, formação, emprego, sector empresarial e pelo patronato, sindicatos e organizações não-governamentais ligadas a emprego e formação), com a finalidade de identificar, conceber e coordenar a implementação das políticas para o sector, com vista à realização dos objetivos propostos pela concertação tripartida;																																																						
Subproduto 1.1.1	A coordenação das Entidades de Ensino Superior (IES) é ampliada.	Integrar as IES nos conselhos, comissões e comités relativos ao desenvolvimento do comércio, indústria e desenvolvimento empresarial;																																																						
Subproduto 1.1.2	A sustentabilidade das Entidades de	Produzir um estudo de avaliação de oferta de serviços das IES e de intensificação de fontes alternativas de receitas;																																																						

ID Produtos	Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5											
			T1	T2	T3	T4																								
		regionais em termos de conectividade e transportes;																												
Produto 2.4	A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.	Operacionalizar um plano de desenvolvimento da capacidade técnica e tecnológica das empresas (setores identificados), através da implementação de um programa de reforço da competitividade do sector privado; Alinhar o funcionamento dos mecanismos de capacitação e assistência técnica (empreendedorismo, incubação, start-ups, inovação tecnológica, cooperativas) com as necessidades das PMEs;																												
Subproduto 2.4.1	A capacidade técnica e as competências tecnológicas das empresas são reforçadas.	Produzir um estudo sobre o potencial de exportação dos materiais inertes e dos produtos "Made In Cabo Verde"; Criar os mecanismos legais para a gestão das reservas de materiais inertes existentes e para o desenvolvimento da indústria de exportação relacionada; Desenvolver incentivos (fiscais e outros) para o investimento empresarial em I&D com aplicabilidade comercial, bem como para o estímulo ao emprego de investigadores no tecido empresarial;																												
Subproduto 2.4.2	A capacidade financeira do sector privado é melhorada.	Avallar os sistemas e processos de financiamento das empresas existentes (incluindo a identificação de processos alternativos e complementares, assim como dos instrumentos públicos de suporte – Pró Empresa, Pró Garante);																												

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5															
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4												
A sustentabilidade das Entidades de Ensino Superior é reforçada.	licenciatura em implementação; Definir um portefólio nacional de cursos preferenciais (de acordo com o a demanda de mercado) de licenciatura e pós-licenciatura, que deve ser implementado pelas IES;							500,000																									
	Produzir um estudo de avaliação de oferta de serviços das IES e de intensificação de fontes alternativas de receitas;									750,000																							
	Produzir um estudo de adequação e ampliação dos programas de licenciatura;																																
	Produzir um estudo de adequação e ampliação dos programas pós-licenciatura;																																
	Desenvolvimento e implementação de um programa de ampliação da oferta formativa;																																
	Estabelecimento de programas de cooperação entre as IES nacionais e com IES internacionais;																																
	Produzir um estudo e implementação de incentivos fiscais às IES, relacionadas com a contratação de docentes em regime de exclusividade;																																

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5																																			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4																																
	Unidade de Coordenação do SNO;																																																				
	Produzir um estudo de avaliação dos currícula do sistema de formação profissional face as necessidades de mão de obra especializada no mercado de trabalho;										1,000,000																																										
	Implementação de um programa de atualização dos currícula do sistema de formação profissional;																																																				
	Instituir o serviço de fiscalização e avaliação das instituições de EFE;																																																				
	Proceder a uma sistemática avaliação da rede de Centros de Emprego e Centros de Formação, com apresentação pública de resultados;																																																				
	Produzir um estudo de avaliação das necessidades (qualidade e quantidade), incluindo plano de atualização, das capacidades técnicas dos Recursos Humanos do sistema público de formação profissional (particularmente os CEFP);																																																				
	Implementação de um programa de reforço das capacidades técnicas dos Recursos Humanos do																																																				

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5				
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
	Empresarial, Diplomacia Económica, Investimento, Marketing, Planificação Estratégica, etc.);			1,000,000	1,000,000																	
	Produzir um estudo de avaliação dos serviços de inspeção e fiscalização da atividade económica, tendo em vista o incremento da sua eficiência e eficácia, e ao alargamento da sua cobertura territorial (avaliação técnica e orçamento); bem como a coordenação dos diferentes serviços que atuam sobre as empresas. - Organizar o sistema nacional de inspeção;																					
	Reforçar a capacidade técnica e tecnológica do INE para o coleta e tratamento contínuo de dados estatístico do mercado de trabalho;																					
	Reforçar a capacidade técnica das instituições de fiscalização da atividade económica;																					
	Produzir um estudo de avaliação de alternativas de financiamento de atividades de fiscalização;																					
	Conceber e implementar uma agenda rotativa para a fiscalização da atividade económica nacional;																					

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5																												
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4																									
	Produzir um estudo/inventário das necessidades de apoio técnico às empresas, incluindo a identificação de alternativas de apoio à distância;			1,000,000	1,000,000																																									
	Mapear os principais processos dos serviços públicos de apoio às empresas e avaliar a sua performance, incluindo um plano de otimização;					1,000,000																																								
	Implementar um programa de reforma dos principais processos dos serviços públicos de apoio às empresas;									AD																																				
	Identificar e implementar serviços públicos digitais de apoio às empresas adicionais às existentes;												AD																																	
	Produzir um estudo comparativo do modelo de negócios das instituições representantes do sector privado, incluindo planos de reformas e alternativas de financiamento;			2,000,000	2,000,000																																									
	Implementar um plano de reforço da capacidade técnica das entidades representativas do sector privado;									AD																																				
A coordenação entre as entidades públicas responsáveis pelo	Produzir uma avaliação das necessidades de concertação e reorganização das agendas das diferentes					500,000	500,000																																							
A capacidade técnica das entidades representativas do sector privado é reforçada.																																														

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5															
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4												
As cadeias de valor são mapeadas e respetivos os planos de desenvolvimento são concebidos.	Desenvolver e implementar as políticas sectoriais (Comércio, Indústria, Turismo, Transporte, Energia), tendo em vista o desenvolvimento empresarial; Conceber os planos de desenvolvimento das cadeias de valor com vantagens identificadas; Financiar estudos de viabilidade das cadeias de valor prioritárias e fomentar a sua exploração por via de iniciativas privadas e em cooperativas de produtores; Financiar a I&D para o desenvolvimento de uma Economia Verde e uma Economia Azul, estimulando abordagens pluridisciplinares de investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D&I) e projetos inovadores de consórcios entre empresas e instituições de I&D; Implementar o plano estratégico do IGQPI;																																
						3,000,000																											
							3,000,000																										

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5															
		T1	T2	T3	T4																												
As infraestruturas económicas são mapeadas e os respetivos planos de desenvolvimento e gestão são concebidos.	Mapear a infraestrutura económica instalada e identificar as lacunas, incluindo as de gestão, e definir um modelo de exploração que leve em conta as assimetrias regionais; Produzir um estudo comparativo (concorrentes regionais) dos níveis e custos de serviços das principais infraestruturas económicas nacionais, incluindo planos de atualização.																																
A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.	Produzir uma avaliação comparativa do impacto dos custos de contexto e fazer uma proposta de um esquema setorial diferenciado para compensar as assimetrias regionais em termos de conectividade e transportes;																																

Produtos	Atividades	Ano 1				Ano 2				Ano 3				Ano 4				Ano 5																											
		T1	T2	T3	T4																																								
A capacidade financeira do sector privado é melhorada.	Avallar os sistemas e processos de financiamento das empresas existentes (incluindo a identificação de processos alternativos e complementares, assim como dos instrumentos públicos de suporte - PróEmpresa, PróGarante); Implementar um plano de capacitação do sector privado na matéria de financiamento; Conceber e implementar novas políticas de crédito, e mecanismos de gestão de risco, bem como introduzir técnicas e instrumentos mais eficazes e modernos (ex: notação do crédito, monitorização do portfolio, credit reporting e scoring) por parte das instituições financeiras, para melhorar o acesso das MPEs;																																												
O nível de informalidade da economia é reduzido.	Rever integralmente as medidas legislativas, regulamentos e procedimentos que derivam do REMPE e integra-los numa estratégia de transição para facilitar a formalização de MPEs; Implementar uma estratégia nacional de transição da economia informal para a formal;																																												

4.7 Quadro de Seguimento e Avaliação

Resultados:	Descrição	Indicadores	Situação de Referência Ano 1	Metas (2023)	Fonte de Verificação
Impacto 1:	A taxa de desemprego nacional diminui.	Taxa de Desemprego nacional;	15% (2016)	≤10%	Publicações estatísticas - INE
Impacto 2:	A taxa de ocupação do grupo de 15 a 34 anos aumenta.	Taxa de ocupação do grupo de 15 a 34; Taxa de ocupação do grupo de 15 a 24;	47%; 25,4%;	Gov.	Publicações estatísticas - INE
Impacto 3:	A taxa de desemprego da população feminina diminui.	Taxa de desemprego da população feminina;	17,4%	Gov.	Publicações estatísticas - INE
Produto 1:	As capacidades técnicas e de empreendedorismo da população, especialmente do grupo de 15 a 34 anos e das mulheres, são melhoradas.				
Produto 1.1	A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Superior é melhorada.				
Subproduto 1.1.1	A coordenação das Entidades de Ensino Superior é ampliada.	Existência de Comissão Interministerial de Emprego e Formação; Existência de serviço de regulação das IES; Número de avaliações de IES por ano; Existência de portefólio nacional de cursos preferenciais (de acordo com o a demanda de mercado) de licenciatura e pós-licenciatura;	A determinar pela UG ³²	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 1.1.2	A sustentabilidade das Entidades de Ensino Superior é reforçada.	% de IES com nova oferta formativa; Nº de novos acordos de cooperação entra as IES nacionais e internacionais; Nº de novos serviços oferecidos pelas IES;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 1.1.3	A cobertura das Entidades de Ensino Superior é ampliada.	Existência de estudo de viabilidade para a instituição de programas de formação à distância; Número de cursos online oferecidos pelas IES;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Produto 1.2	A capacidade de resposta do Sistema de Ensino Secundário e Técnico é melhorada.				
Subproduto 1.2.1	A coordenação do Sistema de Ensino Secundário (SES) é ampliada.	Existência de estudo de avaliação dos currícula do SES; % de implementação do programa de atualização dos currícula do SES;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 1.2.2	A cobertura do Sistema de Ensino Secundário é ampliada.	% de implementação do programa de atualização das infraestruturas do SES; Nº de % de novas infraestruturas do SES; Nº de programas de formação à distância do SES;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG

³² As situações de referência, metas e fontes de verificação (estatísticas, estudos, etc.) devem ser definidas pela futura Unidade de Gestão do PNE, no exercício de planificação da implementação do plano, em concordância com os intervenientes chave de cada sector ou subsector.

Resultados:	Descrição	Indicadores	Situação de Referência Ano 1	Metas (2023)	Fonte de Verificação
Produto 1.3	A capacidade de resposta do Sistema de Formação Profissional e Emprego é melhorada.				
Subproduto 1.3.1	As políticas públicas de Ensino, Formação e Emprego são integradas.	Existência de instância de coordenação do sector EFE, como prevista na PIEFE;	<i>A determinar pela UG</i>	<i>A determinar pela UG</i>	<i>A determinar pela UG</i>
Subproduto 1.3.2	A coordenação do Sistema de Formação Profissional é ampliada.	Existência de estudo de avaliação dos curricula do sistema de formação profissional; % de implementação do programa de atualização dos curricula do sistema de formação profissional; Nº de fiscalizações e avaliações das instituições de EFE; % de implementação do programa de reforço das capacidades técnicas dos Recursos Humanos do sistema público de formação profissional; % de implementação do programa de cooperação e integração das instituições de EFE; Nº de Cursos de Especialização Tecnológica (CET) com base na concertação com o sector privado e com a atividade económica nacional disponíveis no sistema de EFE;	<i>A determinar pela UG</i>	<i>A determinar pela UG</i>	<i>A determinar pela UG</i>
Subproduto 1.3.3	A sustentabilidade do Sistema de Formação Profissional e Emprego é reforçada.	% de implementação do plano de atualização dos modelos de negócio dos CEFP; Existência de serviço de orientação profissional nas instituições públicas de EFE; Existência de serviço intermediação laboral nas instituições públicas de EFE; Existência de Programas de Formação Profissional, direcionados para sectores com baixo nível de qualificação;	<i>A determinar pela UG</i>	<i>A determinar pela UG</i>	<i>A determinar pela UG</i>
Efeito 2:	A capacidade de criação de emprego qualificado pela economia nacional é ampliada.				
Produto 2.1	A capacidade técnica das entidades responsáveis pelo ambiente de negócios é reforçada.				

Resultados:	Descrição	Indicadores	Situação de Referência Ano 1	Metas (2023)	Fonte de Verificação
Subproduto 2.1.1	A capacidade técnica das entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial é reforçada.	% de implementação do plano de desenvolvimento das capacidades técnicas dos RH das instituições chave para o desenvolvimento empresarial; Existência de estudo de avaliação dos serviços de inspeção e fiscalização da atividade económica; % de crescimento anual da fiscalização da atividade económica; Nº de novas publicações do INE; % de implementação da agenda rotativa para a fiscalização da atividade económica nacional; % de implementação do programa de reforma dos principais processos dos serviços públicos de apoio às empresas; Nº de novos serviços públicos digitais de apoio às empresas;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 2.1.2	A capacidade técnica das entidades representativas do sector privado é reforçada.	Existência de estudo comparativo do modelo de negócios das instituições representativas do sector privado; % de implementação do plano de reforço da capacidade técnica das entidades representativas do sector privado;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 2.1.3	A coordenação entre as entidades públicas responsáveis pelo desenvolvimento empresarial e as entidades representativas do sector privado é ampliada.	Nº de reuniões de concertação tripartida realizados por ano; Nº mecanismos de coordenação (política e técnica) entre os setores produtivos criados;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Produto 2.2	As políticas públicas para o desenvolvimento empresarial são melhoradas.				
Subproduto 2.2.1	As medidas de reforma do ambiente de negócios são implementadas.	Existência de estudo sobre a eficácia das medidas, mecanismos e legislação de incentivo ao desenvolvimento empresarial; % de implementação da revisão da política fiscal; % de implementação do plano de curto prazo de reformas legais que impactam o ambiente de negócios; Existência de entidade reguladora da concorrência; Existência de estudo de viabilidade da criação de um tribunal de competência especializada na atividade económica;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Produto 2.3	As políticas setoriais são desenvolvidas e implementadas.				

Resultados:	Descrição	Indicadores	Situação de Referência Ano 1	Metas (2023)	Fonte de Verificação
Subproduto 2.3.1	As cadeias de valor são mapeadas e respetivos os planos de desenvolvimento são concebidos.	Nº de novas políticas setoriais concebidas; Nº de planos de desenvolvimento das cadeias de valor concebidos; Nº de cooperativas de produtores instituídas para exploração das CdV;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 2.3.2	O sistema de certificação de qualidade é reforçado.	% de implementação do plano estratégico do IGQPI;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 2.3.3	As infraestruturas económicas são mapeadas e os respetivos planos de desenvolvimento e gestão são concebidos.	Nº de avaliação das infraestruturas económicas nacionais; % de implementação dos planos de atualização dos níveis e custos de serviços das principais infraestruturas económicas nacionais; Existência de avaliação comparativa do impacto dos custos de contexto para operação económica;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Produto 2.4	A capacidade de resposta do sector privado ao mercado é reforçada.				
Subproduto 2.4.1	A capacidade técnica e as competências tecnológicas das empresas são reforçadas.	% de implementação do programa de reforço da competitividade do sector privado; Grau de satisfação do serviços de capacitação e assistência técnica das PMEs; Existência de estudos sobre o potencial de exportação de materiais inertes e produtos "Made in Cabo Verde"; Nº de mecanismos legais para a gestão das reservas de materiais inertes existentes e para o desenvolvimento da indústria de exportação relacionada; Existência de incentivos (fiscais e outros) para o investimento empresarial em I&D com aplicabilidade comercial;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 2.4.2	A capacidade financeira do sector privado é melhorada.	Existência de avaliação dos sistemas e processos de financiamento das empresas existentes no mercado nacional; % de implementação do plano de capacitação do sector privado (MPES) na matéria de financiamento;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Subproduto 2.4.3	O nível de informalidade da economia é reduzido.	Existência de revisão do REMPE; % de implementação da estratégia nacional de transição da economia informal para a formal;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Produto 2.5	A regulação laboral e o sistema de proteção social para as MPES e grupos específicos são melhorados.				
Subproduto 2.9.1	Os instrumentos de implementação da política laboral são reforçados.	Existência de estudo de avaliação da adequação do Código Laboral; % de implementação do plano de reforço da capacidade técnica da DGE;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG
Produto 2.10	O sistema de Segurança Social é reforçado.	Existência de Conselho Nacional de Segurança Social; Existência de Fundo de Pensões e uma Entidade Gestora; Existência de estudo de avaliação do marketing mix do INPS; Existência de estudo de avaliação de uma introdução de mecanismos coercivos de cobrança da contrapartida dos empregadores para a Segurança Social; Grau de satisfação da implementação do Fundo de Desemprego; % de implementação da nova interface de relacionamento do INPS;	A determinar pela UG	A determinar pela UG	A determinar pela UG

5 Quadro Institucional de Implementação do PNE

Dada a centralidade do tema do emprego para o programa do Governo, e refletida no PEDS, a conseqüente necessidade de implementação de políticas públicas efetivas e a geração de resultados concretos, que sejam mensuráveis em relação aos efeitos e impactos esperados pelo presente Plano Nacional de Emprego no horizonte da presente legislatura, faz-se necessário estruturar um mecanismo de coordenação e seguimento da sua implementação através do Conselho Nacional do Emprego e Formação Profissional (CNEFP).

Tendo em conta a amplitude do PNE, e a atual agenda das instituições envolvidas, recomenda-se o reforço e a reorganização do quadro institucional existente e o estabelecimento de uma Unidade de Gestão (UG), capaz de operacionalizar uma agenda interministerial e tripartida para o emprego. A UG deve assumir o secretariado executivo do CNEF e coordenar o esforço das comissões municipais/regionais.

5.1 Mecanismo de Coordenação

O PNE concretiza-se numa agenda de ações aos níveis macro, micro e transversais, que deve englobar as atuais agendas dos atores que participam no diálogo social e deve resultar numa macro agenda integrada que deve ser consensualizada e aprovada ao nível do CNEFP.

Assim, o CNEFP integra a macro agenda do emprego, e deverá funcionar como um fórum tripartido de negociação, seguimento e avaliação das políticas de emprego.

De modo a evitar a proliferação de novos órgãos propõe-se a seguinte composição institucional para facilitar a implementação de um mecanismo eficaz de coordenação do quadro institucional.

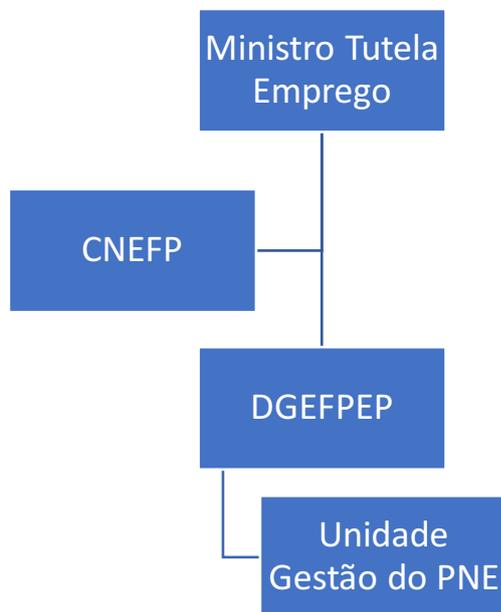


Figura 8: Mecanismo de Coordenação do PNE

O CNEFP deve ser apoiado pela Unidade de Gestão, tendo esta o mandato definido em relação à implementação e seguimento da agenda nacional do emprego, podendo atuar ao nível da promoção de um amplo diálogo social bem como no planeamento e formulação de documentos legais necessários para a aprovação formal da política, na participação no processo de elaboração e de arbitragem do OGE, e podendo assegurar a comunicação sobre o desenvolvimento da política de emprego com a sociedade em geral.

A UG revela-se fundamental para garantir a coerência da implementação das políticas com a participação dos parceiros sociais (patronato, trabalhadores) e de modo a garantir a sustentabilidade da operacionalização de uma agenda interministerial e tripartida para o emprego.

Um Secretariado Técnico deverá ser constituído entre os serviços públicos responsável pelo Emprego, e representantes dos parceiros sociais do lado do patronato e das organizações sindicais e a academia, para apoiar a UG. Propõe-se ainda que sejam constituídas comissões ao nível regional³² e/ou municipal, lideradas pelos parceiros locais, que funcionem como antenas vocacionadas para a formulação e implementação de planos de ações locais e temáticos.

5.1.1 Conselho Nacional de Emprego e Formação Profissional

O Conselho Nacional do Emprego e Formação (CNEF), foi anteriormente criado através do Decreto-Lei nº 50/1994 de 22 de Agosto e posteriormente retomado através Decreto-Lei n.º 36/2007, de 5 de Novembro como um órgão consultivo e de concertação entre representantes da autoridade pública, parceiros sociais e sociedade civil, nos domínios da qualificação profissional e emprego.

Enquanto órgão consultivo o CNEF possui uma estrutura abrangente para representar as partes interessadas ao nível do Governo, os representantes do patronato e dos trabalhadores, bem como os atores regionais e da sociedade civil na área do emprego. O CNEF poderá criar comissões *ad-hoc* para tratar questões específicas. A presidência do CNEF é liderada pelo Ministro que tutela o emprego.

No âmbito do presente PNE, propõe-se a revisão do diploma e a ampliação do escopo do CNEF para integração das áreas de desenvolvimento empresarial e da regulação das relações laborais. O CNEF deverá reunir-se ordinariamente 2 vezes por ano para deliberar em torno da Agenda Nacional do Emprego (ANE), seguimento do PNE, negociação e aprovação de propostas preparadas pela UG. Adicionalmente às atuais atribuições e competências do CNEF, propõe-se um conjunto de atribuições específicas do CNEF.

- Orientar as iniciativas do mecanismo de coordenação e dos atores envolvidos, com particular ênfase na convergência e no carácter complementar das intervenções e ações;
- Monitorizar as iniciativas e a implementação de atividades do PNE;
- Exercer supervisão sobre a inércia, as dificuldades, os obstáculos, as situações novas e as oportunidades que surgem para a implementação do PNE, em particular, e do emprego em geral;
- Avaliar as iniciativas e as ações, na perspetiva da sua oportunidade, ritmo, grau de compromisso, qualidade, calendarização, etc.;
- Apresentar sugestões para melhorar a pertinência e eficácia das intervenções e ações ou reorientá-las, sempre que tal se mostre necessário;
- Deliberar sobre a evolução da situação do emprego e formular sugestões pertinentes relativamente ao PNE;
- Supervisionar as atividades de seguimento e avaliação.

O CNEF rege-se por estatuto próprio e regimento interno, devendo o seu funcionamento ser negociado no âmbito do OGE e no quadro do orçamento do Ministério que tutela o emprego.

³² Conforme proposta do Governo, com 1 ilha região à exceção de Santiago com 2 regiões.

5.1.2 Unidade de Gestão

A UG, enquanto órgão permanente do CNEF, deve ser liderado por um secretário executivo, que atua no apoio ao funcionamento deste, e assume a gestão da implementação do PNE, sendo, portanto, o responsável pelas atividades de liderança, dinamização, organização, e seguimento e avaliação da execução do Plano de Ação do PNE.

Sendo a Direção Geral do Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais (DGEFPEP), o órgão executivo e operacional responsável pela implementação da política pública, recomenda-se que o seu titular seja o coordenador nacional do PNE, e líder da UG.

As responsabilidades da UG devem compreender:

- Impulsionar as atividades dos diversos atores do PNE nos domínios respetivos e/ou relacionados;
- Assumir a condução e a responsabilidade do processo de organização das várias atividades de execução: comunicação, consultas, reuniões periódicas, decisões sobre estudos, apresentação de recomendações, grupos de trabalho, seminários, cumprimento de prazos, sequências que se devem seguir, ligações que devem ser estabelecidas, etc.;
- Centralizar toda a informação sobre a monitorização e a realização de todas ou de algumas das medidas adotadas, atividades técnicas desenvolvidas e iniciativas empreendidas;
- Organizar e supervisionar o trabalho técnico e as atividades do Secretariado Técnico;
- Assegurar as relações necessárias com os níveis regionais, de acordo com as necessidades de implementação da PNE;
- Preparar as reuniões do CNEF e toda a documentação necessária.

5.1.2.1 Secretariado Técnico

Faz-se necessário que a Unidade Executiva tenha um corpo técnico competente que se encarregue do trabalho técnico e administrativo corrente, necessários à implementação do PNE. O Secretariado Técnico deverá ser dotado de competências capazes de cumprir com um conjunto de funções específicas, como segue:

- Adotar todas as medidas relacionais e organizacionais necessárias ao apoio às atividades do Plano de Ação;
- Assegurar que a programação de tarefas e a calendarização dos trabalhos sejam respeitados;
- Recolher e analisar a informação sobre os progressos e as condições de realização das atividades do Plano de Ação;
- Preparar qualquer estudo, análise ou propostas, relativa às atividades do Plano de Ação, dentro dos meios colocados à sua disposição;
- Preparar qualquer relatório ou nota sobre os elementos relativos à execução das atividades do Plano de Ação;
- Preparar, sempre que tal seja necessário, a documentação e/ou as medidas organizacionais necessárias às consultas, reuniões ou os grupos de trabalho, workshops, eventos relativos à promoção do emprego, materiais de comunicação, termos de referência, missões, etc.;
- Estabelecer relações de trabalho com os atores responsáveis pela implementação (SNQ, Observatório, IEF, FEFP).

5.1.3 Comissões Regionais/Municipais

O formato das Comissões Regionais deve ser adaptado em função das orientações políticas e das infraestruturas locais existentes. No entanto é fundamental garantir o envolvimento das estruturas municipais e ter em conta a perspetiva insular para melhor configurar as comissões regionais.

Cada Comissão Regional deve apoiar a produção de conhecimentos sobre a situação local de emprego, a formulação e a facilitação da aplicação de abordagens estratégicas e operacionais para o tratamento de questões laborais no quadro de desenvolvimento local e prestar apoio regional às políticas nacionais de emprego. A suas responsabilidades devem compreender, entre outras:

- Sensibilizar os atores locais para as questões do emprego e do PNE, para os seus objetivos e as atividades incluídas no Plano de Ação;
- Conduzir as ações de mobilização dos atores locais e dos parceiros sociais relativamente ao tratamento das questões do emprego bem como as ações a serem empreendidas a nível local;
- Analisar a situação do emprego na região e as medidas adotadas para o promover e partilhar essa informação a nível local e nacional;
- Elaborar um relatório anual sobre a situação do emprego e as medidas para o promover na região;
- Promover análises e debates suscetíveis de contribuir para a formulação de respostas aos problemas de emprego e de intervenções que fomentem o emprego ao nível regional;
- Contribuir para a implementação do Plano de Ação do PNE e em geral para as atividades que favoreçam a promoção do emprego.

Tendo em conta as assimetrias regionais é expectável que a configuração, o funcionamento e o financiamento das estruturas regionais sejam definidos em conjunto com os parceiros locais e equacionados estrategicamente em relação ao potencial institucional local existente, de forma que conduzam ao reforço institucional local, ou através da criação de novas estruturas.

6 Diagnóstico da Situação do Emprego em Cabo Verde

6.1 Análise do Contexto Económico e Social

6.1.1 Tendências Demográficas

A população nacional deverá atingir 575.803 pessoas em 2023. As projeções referentes a população nacional apontam para uma desaceleração da taxa de crescimento da população entre 2010 e 2023, com média anual de crescimento de 1,19%³³ em relação aos anos anteriores, com média anual de crescimento de 2,4% entre 1990 e 1999, e de 1,53% entre 2000 e 2009³⁴. Segundo o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS) 2017 – 2021, de Cabo Verde, o crescimento moderado da população está relacionado com o maior grau de instrução das famílias em decorrência de maiores investimentos na saúde e educação.

Uma das implicações desta desaceleração é o aumento da idade média da população cabo-verdiana de 26,6 anos em 2010 para 30,8 anos em 2023. Além disso, deve-se registar uma redução da taxa de dependência, explicada não somente pela mudança na estrutura populacional, como também pelo aumento da população economicamente ativa.

Se em 2010 a população total era de 494.040 habitantes, em 2023 prevê-se um total de 575.803 habitantes, representando um crescimento na ordem de 16,55%, ou seja, aumento de cerca de 81.763 habitantes, como pode ser verificado no gráfico e quadro abaixo:

³³ Projeções Demográficas 2010-2030, INE.

³⁴ Dados do World Development Index, Banco Mundial.

2010	2023
494,040	575,803
Variação 2010 - 2023	
81,763	16.55%
Crescimento anual médio	
6,289	1.19%

Tabela 1: Projeções Demográficas. 2010/2023

Em relação a população por concelho, para o mesmo período entre 2010 e 2023, deve-se mencionar que as projeções indicam o aumento da população do seguinte grupo:

- São Vicente, de 76.433 para 87.002 (média anual de crescimento de 1%);
- Sal, de 25.970 para 45.212 (média anual de crescimento de 4.36%);
- Boa Vista, de 9.208 para 23.101 (média anual de crescimento de 7.35%);
- Maio, de 6.985 para 8.380 (média anual de crescimento de 1.42%);
- Santa Catarina, de 43.454 para 48.448 (média anual de crescimento de 0.84%);
- Praia, de 132.512 para 180.978 (média anual de crescimento de 2.43%);
- São Domingos, de 13.867 para 14.286 (média anual de crescimento de 0.23%);
- Ribeira Grande de Santiago, de 8.364 para 8.682 (média anual de crescimento de 0.29%).

As previsões de médias anuais de crescimento dos concelhos do Sal, Boa Vista e Praia apontam para um crescimento bem acima da previsão da média nacional (1,19%), devido a dinâmica do sector turístico nos dois primeiros e a concentração da máquina pública assim como do sector privado e consequente oferta de emprego no último.

Na contramão deste grupo acima referido, os restantes concelhos devem registrar perdas da população no período 2010 - 2023, em resultado da estagnação económica dos últimos anos, do reduzido nível de investimentos e consequente reduzidas opções de emprego.

Relativamente a composição e características dos grupos etários, a população cabo-verdiana é extremamente jovem, com uma idade média de cerca de 28,6 anos em 2016 e uma previsão de 30,4 anos em 2023. Nos próximos anos prevê-se que a proporção de crianças de 0 a 14 anos decresça de 29% em 2016 para 26% em 2023 e para 24% em 2030, enquanto que a proporção da população dos 15 a 64 anos, faixa denominada de oportunidade demográfica, deverá aumentar de 65,5% em 2016 para, 66,1% em 2023 e 66,5% em 2030.

Esta transição demográfica tem implicações sociais e económicas que poderão definir o caminho de desenvolvimento de Cabo Verde. Nos estágios iniciais de uma transição demográfica, a proporção de pessoas com menos de 15 anos

e mais de 64 anos tende a diminuir e por consequência cresce a proporção da população em idade de criar riquezas (15 a 64 anos).

O crescimento deste grupo etário representa a oportunidade que pode resultar em dividendos demográficos derivados das mudanças na oferta de mão-de-obra, poupança e capital humano, e tanto pode criar oportunidades que favoreçam o crescimento económico e o bem-estar social das populações como pode ampliar os desafios sociais ao nível da criação emprego para jovens e mulheres, segurança social e aos sectores da saúde e educação.

6.1.2 Tendências Socioeconómicas

Cabo Verde, apesar da elevada vulnerabilidade devido à natureza arquipelágica de um Pequeno Estado Insular em Desenvolvimento (SIDS), ao pequeno tamanho da sua população, ao clima seco saheliano e aos escassos recursos naturais, registou uma das performances socioeconómicas mais impressionantes da África nas últimas décadas, graduando-se do grupo dos Países Menos Desenvolvidos (PMA) para o de Países de Renda Média (MIC) em 2007. Este desenvolvimento socioeconómico das últimas décadas é amplamente reconhecido tanto a nível nacional como a nível internacionalmente.

Porém, Cabo Verde está agora em uma nova fase no seu caminho de desenvolvimento. Após a graduação para país de renda média baixa, o país viu uma redução acentuada da Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD) e deve confiar e apostar cada vez mais na construção da sua economia doméstica, mais forte e inclusiva, e na sua capacidade de mobilizar e gerir eficientemente os recursos domésticos e externos para financiar o seu desenvolvimento.

Isto se tornou ainda mais evidente após as crises financeira global e da dívida europeia, na década passada, que afetaram severamente o seu desempenho económico, particularmente através de uma queda acentuada do investimento estrangeiro direto (IDE) e das exportações do turismo - as principais fontes de crescimento do país.

Este é um momento em que continuam a existir desafios importantes: a taxa de pobreza ainda é considerável e o desemprego é especialmente elevado entre as faixas etárias 15-24 anos (41%) e 15 -34 anos (24,2%), enquanto a média nacional foi de 15% em 2016.

Em Cabo Verde o desemprego é ainda muito elevado, estando mais acentuado entre as mulheres (17,4%) do que entre os homens (12,9%). As mulheres constituem a maioria da população de 15 anos e mais (50,67%), mas a minoria da população empregada, ocupando apenas 44,93% dos postos de trabalho. O desemprego atinge especialmente os jovens de 15 a 24 anos, grupo ao qual a taxa de desemprego atingiu 41% em 2016.

Desde 2016, o país mostrou sinais de recuperação económica que são promissores. No entanto, continua o desafio de construir resiliência e sustentabilidade e financiar seu próprio desenvolvimento no pós-graduação, pós-período de crise financeira global, e com todas as considerações específicas de seu status SIDS. Assim, o país precisa investir massivamente em infraestruturas e na transformação estrutural para construir resiliência e sustentabilidade social, económica e ambiental.

A economia nacional (PIB Real) cresceu 3,8% em 2016, rompendo ciclo de baixo ritmo de crescimento económico a taxa média de 1,5%, entre 2011 a 2015, por conta do agravamento da situação na Zona do Euro e da queda de confiança dos agentes económicos, iniciada nos anos 2000.

Evolução do PIB 2011 - 2016

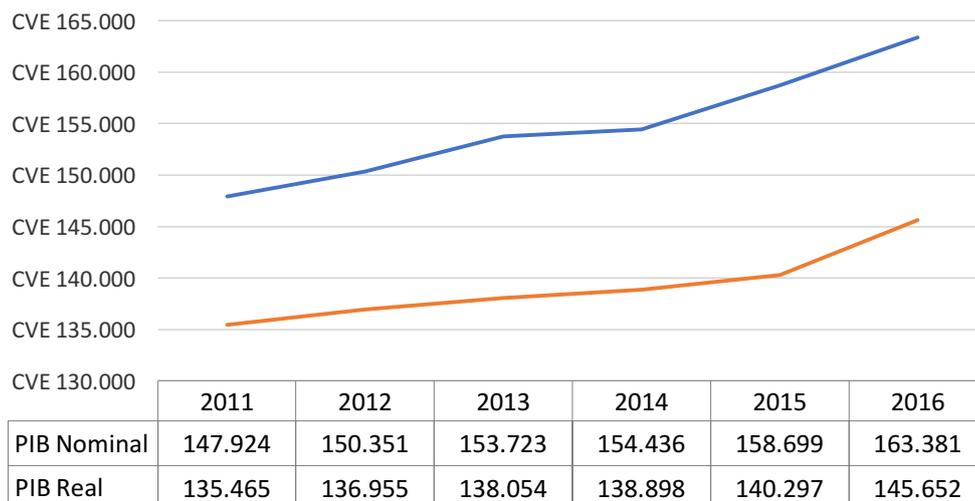


Figura 9: Gráfico: Evolução do PIB Nominal e Real (milhões de escudos), 2011/2016

No entanto, o aumento acentuado do deficit fiscal levanta a questão da sustentabilidade financeira geral do país e também exige uma melhor qualidade do sector público e um maior retorno dos investimentos públicos. E embora os sinais de recuperação sejam evidentes, os altos índices da dívida/PIB tornam o espaço fiscal extremamente limitado. A dívida pública do país registrou degradação significativa nos últimos anos, passando de 78,5% em 2011 para 129,6% em 2016, o que enfatiza a necessidade de inovação na mobilização e gestão de recursos e o fortalecimento dos sistemas de Gestão de Finanças Públicas e de prestação de contas.

Os dados do INE, sobre as contas nacionais, indicam que em 2015 a contribuição de cada Ilha na formação da economia apresentou uma grande assimetria e distribuição muito desigual do produto gerado, com destaque para Ilha de Santiago que contribuiu para 54,9% do PIB, seguindo-se São Vicente com 15,9% e Sal com 10,5%. Tal fato retrata as desigualdades regionais que o país enfrenta, em que o PIB per capita varia entre 5.969 dólares americanos em Boa Vista e 2.224 em Santo Antão.

Relativamente aos sectores económicos também se verifica grandes diferenças na contribuição para o PIB, tendo o sector terciário³⁵, impulsionado pelo turismo, maior contribuição ao VAB (70%), seguido do sector secundário³⁶ com 19% e por último o sector primário³⁷ que responde por 11% do total produzido.

O desequilíbrio no acesso às oportunidades económicas e ao emprego fomenta o desequilíbrio no acesso ao rendimento. Assim, em 2016 estava no concelho da Praia 29,02% da população empregada, seguido de São Vicente com 15,99%, e Sal com 9%. Adicionando o concelho de Santa Catarina, com 7,01%, os quatro concelhos concentraram 61% da população empregada no país. Por outro lado, somando os dados de todos os concelhos de Santiago, a ilha concentra 54,27% da população empregada.

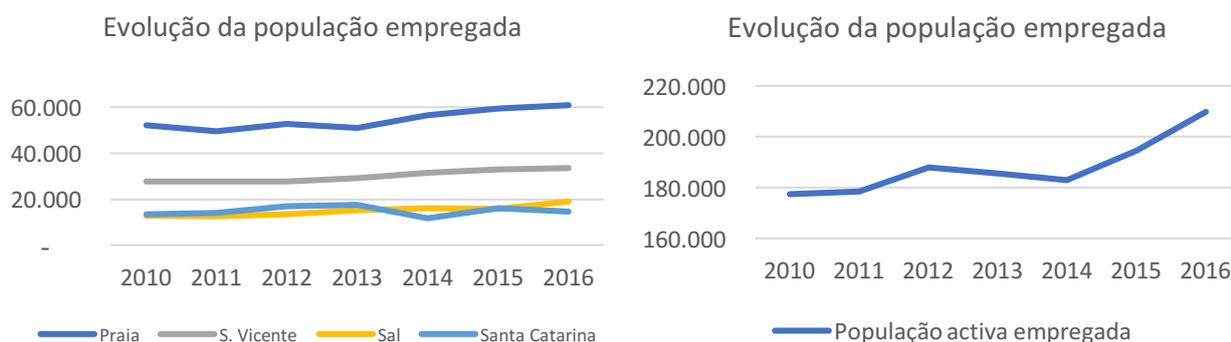


Figura 10: Evolução da população Empregada

O sector empresarial privado é o principal gerador de emprego, contabilizando 39,3% dos empregos, seguindo o trabalho por conta própria, que concentra 24,1% dos empregados, e a administração pública com 16% (incluindo o sector empresarial do estado e sector público contabiliza 18,5% dos empregados). 51,4% da população empregada não tem qualquer contrato ou vínculo laboral.

35 80% do VAB do comércio é gerado em Santiago e São Vicente, e por outro lado 64,3% do VAB do alojamento e restauração, atividade direta do turismo, está concentrado no Sal (40,2%) e na Boa Vista (24,1%).

36 90% das indústrias transformadoras estão localizadas nas ilhas de Santiago e São Vicente.

37 Cerca de 87% do VAB da agricultura é gerada pelas ilhas de Santiago (52,4%), Santo Antão (20%) e Fogo (15,2%).

Neste contexto, a localização geográfica da pobreza no país é a grande consequência das assimetrias regionais. De acordo com os dados do Inquérito às Despesas e Receitas Familiares (III IDRF) de 2015, naquele ano cerca de 35% da população vivia na pobreza e 10,6% em situação de pobreza extrema. O seguinte gráfico informa que a pobreza se manifesta de forma mais intensa no meio rural.

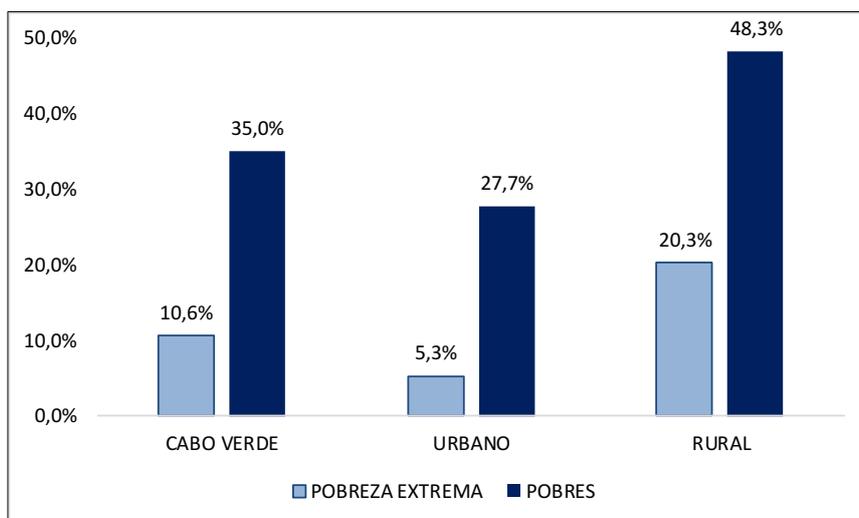


Figura 11: Incidência da pobreza relativa global e da pobreza relativa extrema segundo meio residência. Fonte: INE, IDRF 2015

Com a dívida pública em 126,5% do PIB no final de 2017, a economia cabo-verdiana atravessa um momento crítico e, apesar das perspectivas de retoma, o cenário apresenta pouca margem de manobra para o Governo continuar a realizar investimentos em infraestruturas e a fazer as reformas necessárias em todas as ilhas.

Deste modo, faz-se necessário buscar novas alternativas e a geração de um novo leque de opções para financiamento da estratégia de desenvolvimento, o que vai de encontro com a estratégia do Governo para, entre outras medidas, a reduzir a dívida pública, reestruturar as empresas públicas, a consolidar as reformas fiscais e tributárias e concluir as reformas estruturais.

Nesse sentido, recentemente o FMI recomendou³⁸ ao Governo que “a execução regular das reformas estruturais é essencial para impulsionar o crescimento potencial, a promoção do emprego, e reduzir a pobreza. Os esforços de melhoria da qualidade e nível da educação e formação são fulcrais para aumentar a produtividade e para reduzir os elevados níveis de desemprego jovem e feminino. A adequada proteção dos pobres requer o reforço e melhoria dos programas sociais, e a blindagem dos gastos associados à proteção social dos esforços de consolidação orçamental”³⁹.

6.2 Análise do Perfil do Mercado de Trabalho

As informações sobre o Mercado de trabalho e do Emprego são publicadas anualmente pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE) através do Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC) que produz informações estatísticas sobre o mercado trabalho, taxa de atividade, taxa de ocupação, indicadores de desemprego (taxa de desemprego e perfil de desempregado), informações sobre as profissões e os ramos de atividade e remuneração do trabalho entre outros indicadores pertinentes (horas trabalhadas, formação profissional, sindicalização, etc).

Os indicadores produzidos pelo INE estão alinhados com as recomendações da OIT, e a metodologia em uso permite a produção de indicadores internacionalmente comparáveis sobre o emprego e o desemprego e outros dados desagregados que fornecem elementos para a definição e calibração das políticas públicas.

O INE recolhe dados anualmente no último trimestre do ano e considera desempregado o indivíduo que não exerceu qualquer atividade económica no período de referência, estando ele disponível para trabalhar e tendo procurado ativamente um trabalho.

A periodicidade anual da aplicação do inquérito e a oscilação de fenómenos conjunturais como a chuva, a “monda” e a seca impactam certamente a produção de informações sobre o mercado de trabalho no último trimestre do ano, mas possibilitam avaliar os dados vis-à-vis os períodos homólogos.

6.2.1 Caracterização da demanda de Emprego - 2010/2016

Segundo as Estatísticas do Emprego e Mercado do Trabalho⁴⁰, em 2016 Cabo Verde tinha cerca de 387.147 pessoas com 15 anos ou mais, sendo 246.680 ativas e 140.467 inativas. Comparativamente a 2015, houve um crescimento de cerca de 1,61% (6.152 pessoas) na faixa da população com 15 anos ou mais. Esta faixa da população está concentrada maioritariamente no meio urbano, com 67,46%.

³⁸ <http://www.governo.cv/index.php/destaques/8887-conclusao-da-missao-do-fmi-a-cabo-verde-15-a-26-de-janeiro>

³⁹ http://www.mf.gov.cv/index.php/legislacao-new/doc_download/911-cabo-verde-2018-article-iv-consultation-mission-press-release-por-250118.pdf

⁴⁰ Inquérito Multiobjectivo Contínuo 2016, INE.

Situação na atividade	Urbano			Rural			Cabo Verde 2016			CV 2015
	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos	
Ativos ocupados	78,324	67,655	145,979	37,166	26,581	63,747	115,490	94,236	209,726	194,485
Desempregados	13,826	15,834	29,660	3,270	4,025	7,295	17,096	19,859	36,955	27,599
Inativos	36,005	49,519	85,524	22,376	32,566	54,942	58,381	82,085	140,466	15,891
Total	128,155	133,008	261,163	62,812	63,172	125,984	190,967	196,180	387,147	380,995
Ativos ocupados	53.65%	46.35%	100%	58.30%	41.70%	100%	55.07%	44.93%	100%	
Desempregados	46.61%	53.39%	100%	44.83%	55.17%	100%	46.26%	53.74%	100%	
Inativos	42.10%	57.90%	100%	40.73%	59.27%	100%	41.56%	58.44%	100%	
Total	49.07%	50.93%	100%	49.86%	50.14%	100%	49.33%	50.67%	100%	

Tabela 2: Distribuição da população (efetivo e percentagem) de 15 anos ou mais por situação na atividade económica, segundo o meio de residência e sexo, IMC - 2016

6.2.1.1 Tendências da população ativa e empregada

Em 2016, a população ativa cresceu 11,07% (24.596 pessoas) em relação a 2015, totalizando 246.680 pessoas, sendo que a concentração no meio urbano é de 71,2% e 46,25% são do sexo feminino.

A população empregada cresceu 7,84% (15.240 pessoas), totalizando 209.725 pessoas, mas ainda permanece baixo (54,17%) em relação ao potencial da população apta para participar ativamente na força de trabalho.

Entre 2010 e 2016, a população ativa cresceu 24,29%, passando de 198.465 pessoas para 246.680 pessoas, com uma média anual de crescimento de 3,83%, a população empregada cresceu 18,29%, passando de 177.297 pessoas para 209.725 pessoas, com uma média anual de crescimento de 2,91%, a população desempregada cresceu 74,58%, passando de 21.168 pessoas para 36.955 pessoas, com uma média anual de crescimento de 12,41%, e a população inativa cresceu 2,36%, passando de 137.229 pessoas para 140.467 pessoas, com uma média anual de crescimento de 0,63%.

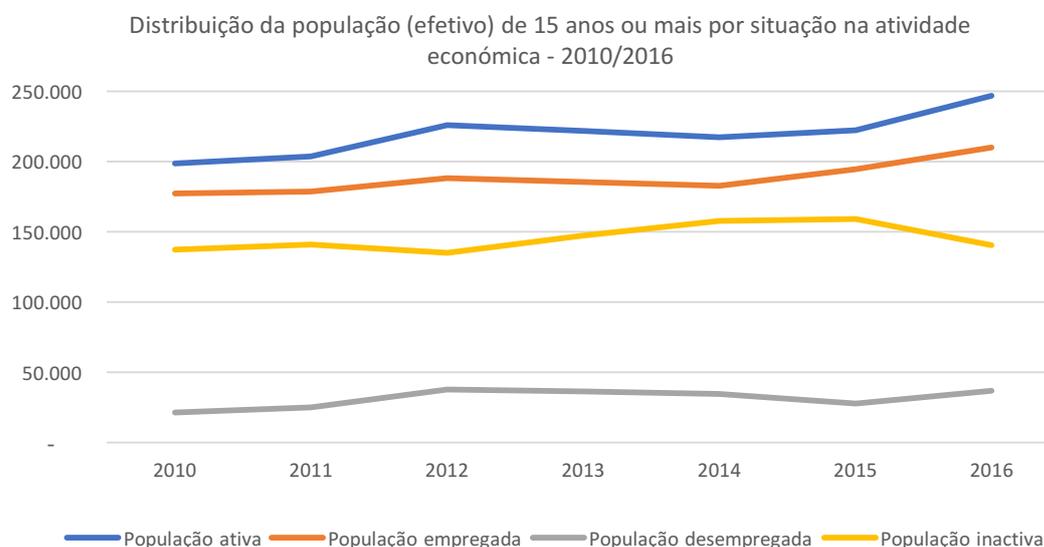


Figura 12: Distribuição da população (efetivo) de 15 ou mais por situação na atividade económica – 2010/2016

6.2.1.2 Tendências por género

Em relação a distribuição por sexo, apesar das mulheres representarem 50,67% do total da população na faixa etária de 15 anos ou mais, elas representam 44,93% da população empregada. A taxa de ocupação entre as mulheres é de cerca de 82,59%, enquanto que entre os homens é de cerca de 87,11%. Em relação ao meio, 69,6% da população empregada está meio urbano.

A taxa de desemprego⁴¹ aumentou de 12,43% em 2015 para 14,98% em 2016. Em termos de número de desempregados houve um aumento de 27.599 pessoas em 2015 para 36.955 pessoas em 2016, representando uma variação positiva de 33,9%. Entre a população feminina de 15 anos ou mais, a taxa de desemprego foi de 17,41%, e representou 53,74% dos desempregados em 2016, enquanto que a taxa de desemprego entre a população masculina de 15 anos ou mais foi de 12,89%, e representou 43,26% dos desempregados no mesmo ano.

⁴¹ Definição de desempregado: Todo o indivíduo que não trabalhou pelo menos 1 hora na semana de referência, procurou emprego nas últimas 4 semanas, e que está imediatamente disponível para exercer uma atividade, INE CV.

Em 2016, a população inativa diminuiu 11,61%, comparativamente a 2015, constituindo um grupo de 140.466 pessoas. Destes 60,89% estavam no meio urbano e 58,44% eram do sexo feminino.

6.2.1.3 Tendências por grupo etário

Relativamente à repartição por grupos etários, a maior taxa de ocupação foi a do grupo de 35 a 64 anos, com taxa de 72,7%, tendo o grupo com idade entre 15 e 24 anos, uma taxa de ocupação de 25,4%.

Taxa de ocupação por grupos etário, IMC – 2016

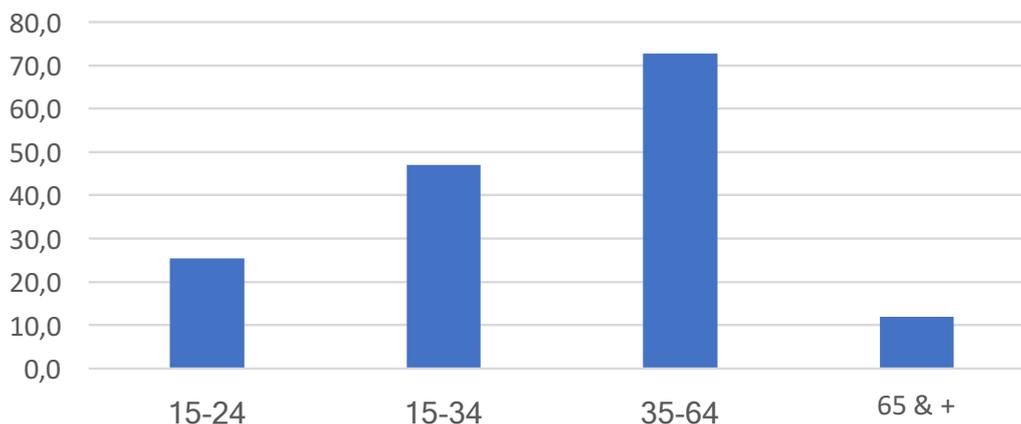


Figura 13: Taxa de Ocupação por grupos etários, 2016. IMC 2016

Em relação à progressão temporal, no período entre 2010 e 2016, a população de 15 anos ou mais cresceu 15,33%, passando de 335.694 para 387.147 pessoas, com uma média anual de crescimento⁴² de 2,42%.

6.2.1.4 Tendências por meio de residência

Relativamente ao meio, no período entre 2010 e 2016 a população com 15 anos ou mais passou de 212.456 pessoas para 261.164 no meio urbano, representando um crescimento de 22,93%, e passou de 123.238 pessoas para 125.983 no meio rural, representando um crescimento de 2,23%. Em relação ao meio, 80,26% da população desempregada estava concentrada no meio urbano.

População com 15 anos ou mais, por meio, 2010/2016.

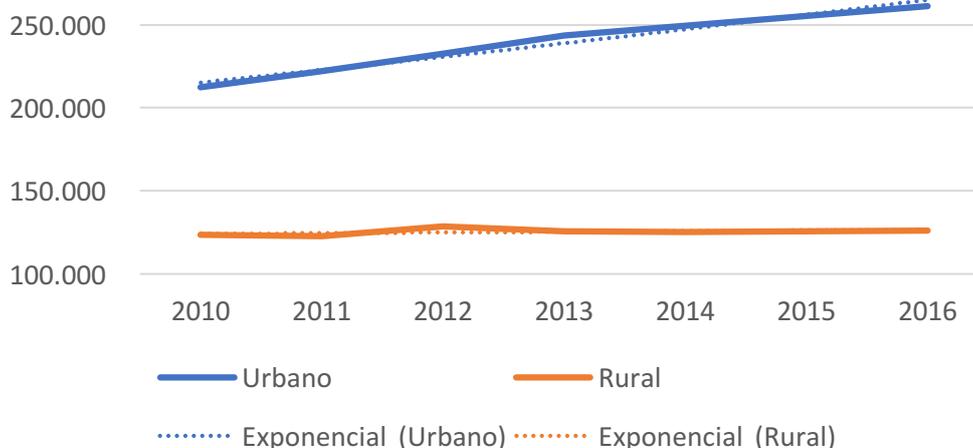


Figura 14: População com 15 anos ou mais, por meio. 2010/2016

A população ativa passou de 133.798 pessoas para 175.639 no meio urbano, representando um crescimento de 31,27%, e passou de 64.667 pessoas para 71.042 no meio rural, crescimento de 9,86%.

⁴² As medias anuais de crescimento são médias simples.

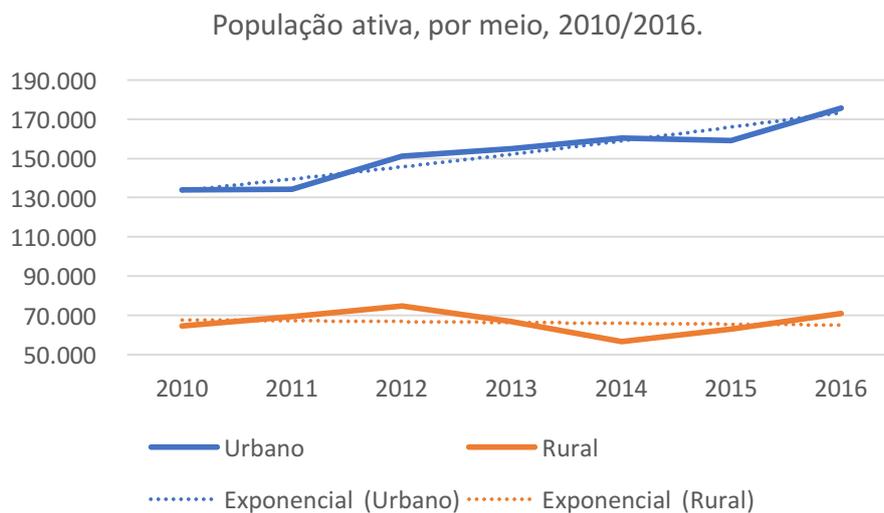


Figura 15: População ativa, por meio. 2010/2016

A população empregada passou de 118.031 pessoas para 145.979 no meio urbano, representando um crescimento de 23,68%, e passou de 59.266 pessoas para 63.747 no meio rural, crescimento de 7,56%.

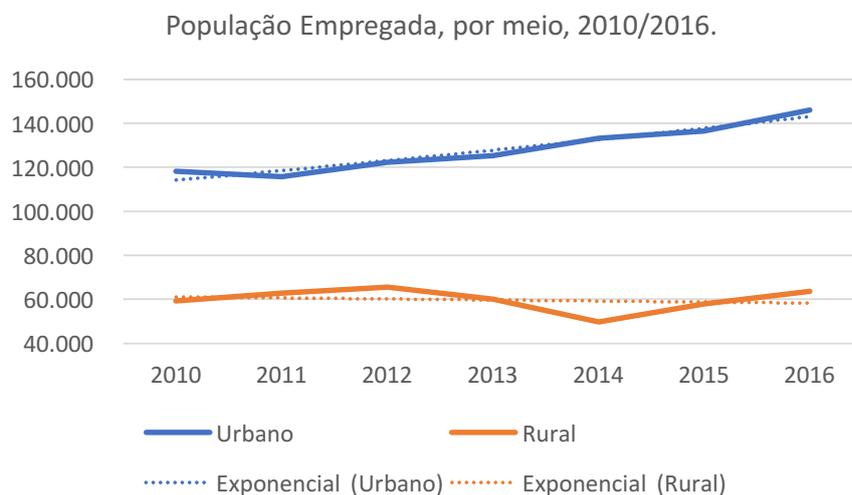


Figura 16: População empregada, por meio. 2010/2016

A população desempregada passou de 15.767 pessoas para 29.660 no meio urbano, representando um crescimento de 88,11% e passou de 5.401 pessoas para 7.295 no meio rural, crescimento de 35,07%.

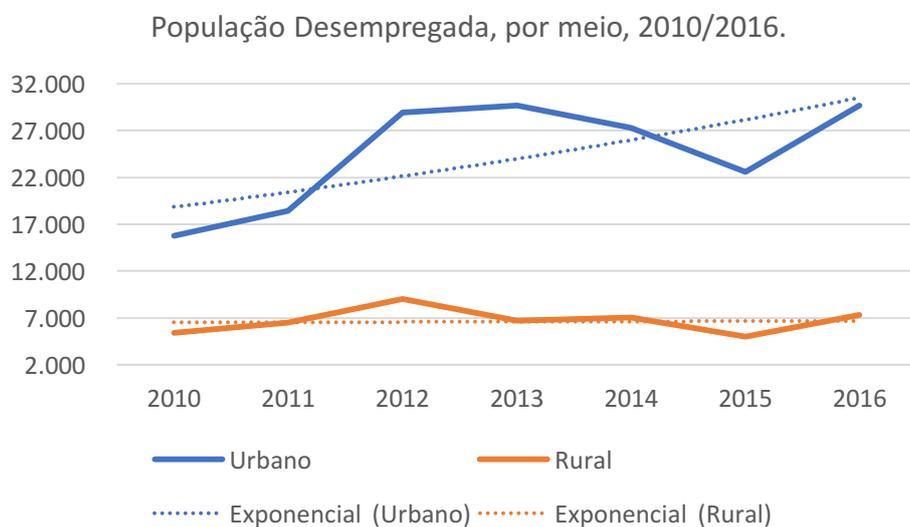


Figura 17: População desempregada, por meio. 2010/2016

A população inativa passou de 78.658 pessoas para 85.525 no meio urbano, representando um crescimento de 8,73% e passou de 58.571 pessoas para 54.942 no meio rural, crescimento de -6,20%.

População Inativa, por meio, 2010/2016.

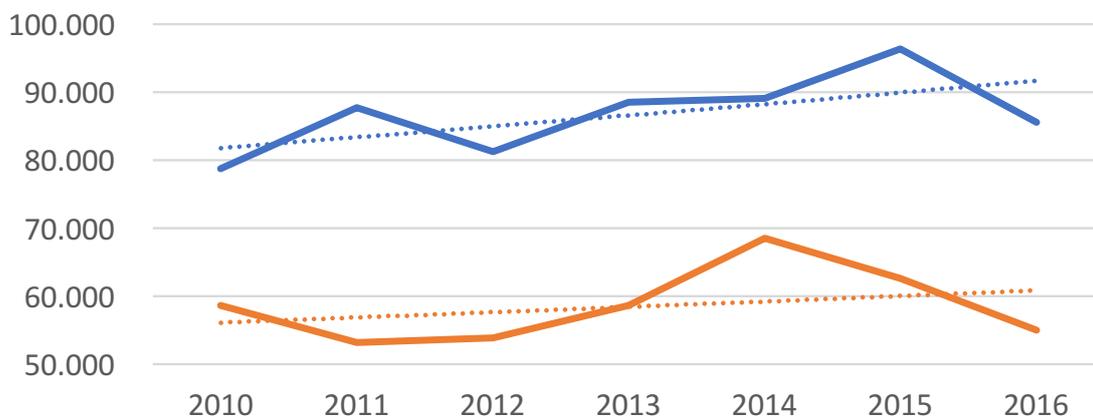


Figura 18: População inativa, por meio. 2010/2016

6.2.1.5 Tendências por concelho

A análise por concelho indica que em relação à variação da população de 15 anos ou mais apenas quatro concelhos tiveram crescimento acima da variação nacional de 15,33% entre 2010 e 2016. Porém deve-se notar o crescimento do concelho de São Vicente, que apesar de ter sido de 12,84%, representou um acréscimo de 7.147 pessoas.

População 15 anos ou mais	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Varição 2010 - 2016
Boa Vista	7,035	7,680	8,777	9,530	10,228	11,033	11,847	68.40%
Sal	18,351	19,999	20,957	21,997	23,173	24,260	25,390	38.36%
Praia	90,280	98,909	99,349	103,827	106,834	109,043	112,460	24.57%
Santa Catarina	28,302	24,662	30,928	31,729	31,921	32,792	33,429	18.12%
S. Vicente	55,662	58,365	59,422	60,055	60,960	62,065	62,809	12.84%

Tabela 3: Tendências de crescimento positivo da população de 15 ou mais, por concelho

Também deve-se notar que quatro concelhos tiveram crescimento negativo, sendo que os restantes concelhos tiveram crescimento entre 1 e 11,31%.

População 15 anos ou mais	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Varição 2010 - 2016
Ribeira Brava	5,363	5,837	5,470	5,452	5,394	5,397	5,355	-0.15%
Brava	4,052	4,853	4,100	4,097	4,084	4,026	4,029	-0.58%
Ribeira Grande	13,388	13,362	13,278	13,086	12,902	12,646	12,288	-8.21%
Paúl	4,991	4,741	4,865	4,771	4,591	4,500	4,368	-12.48%

Tabela 4: Tendências de crescimento negativo da população de 15 ou mais, por concelho

Relativamente a população ativa, seis concelhos tiveram crescimento acima da variação nacional de 24,29% entre 2010 e 2016. Deve-se notar ainda, que os concelhos de São Vicente e Santa Catarina, apesar de variação de 23,65% e 22,34% respetivamente, tiveram um acréscimo de população ativa de 7.656 e 3.337 pessoas respetivamente.

População ativa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Boa Vista	5,550	5,800	6,510	7,939	8,139	8,592	9,718	75.10%
Santa Cruz	9,020	11,524	11,905	10,445	9,896	9,820	13,390	48.45%
S. Salvador do Mundo	2,755	3,150	4,001	3,645	3,566	3,599	4,082	48.18%
Sal	14,320	14,395	16,327	17,149	18,777	16,985	20,579	43.71%
Calheta de S. Miguel	4,314	7,836	6,973	6,599	4,129	3,247	5,796	34.36%
Praia	58,731	57,354	63,583	66,213	70,821	70,652	78,097	32.97%
S. Vicente	32,374	33,967	38,983	37,429	36,296	38,448	40,030	23.65%
Santa Catarina	14,938	14,821	19,659	19,183	13,741	17,949	18,275	22.34%

Tabela 5: Tendências de crescimento da população ativa, por concelho. 2010/2016

Por outro lado, cinco concelhos tiveram a variação negativa, sendo que os restantes concelhos tiveram variação entre 0,60% e 18,21%.

População ativa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Ribeira Brava	2,886	2,952	2,626	2,615	2,655	2,500	2,571	-10.90%
Ribeira Grande	6,700	5,658	5,534	4,047	5,638	4,930	5,871	-12.38%
Paúl	2,881	2,084	2,711	2,431	2,342	2,198	2,263	-21.46%
Mosteiros	3,436	3,209	2,954	3,255	2,860	2,767	2,331	-32.15%
Brava	2,162	2,087	1,890	1,421	1,777	1,608	1,231	-43.06%

Tabela 6: Tendências de crescimento negativo da população ativa, por concelho. 2010/2016

Sobre a população empregada, oito concelhos tiveram crescimento acima da variação nacional de 18,29% no período entre 2010 e 2016. No entanto, deve-se notar ainda, que o concelho da Praia, apesar de variação de 18,81%, teve um acréscimo da população empregada de 8.756 pessoas neste período.

População empregada	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Boa Vista	5,233	5,155	5,576	6,992	6,683	7,224	8,948	71%
Sal	12,773	12,666	13,442	15,277	16,081	15,654	18,880	47.81%
Santa Cruz	8,038	10,574	10,693	9,155	8,453	8,646	11,735	45.99%
S. Salvador do Mundo	2,628	2,964	3,881	3,447	3,365	3,399	3,759	43.04%
Calheta de S. Miguel	3,858	7,243	6,767	6,274	3,719	3,051	5,486	42.20%
S. Vicente	27,576	27,754	27,719	29,176	31,565	32,863	33,531	21.59%
Tarrafal	6,287	6,262	7,616	6,969	5,604	7,559	7,491	19.15%
S. Domingos	4,342	3,986	4,110	4,019	4,210	4,368	5,148	18.57%
Praia	52,096	49,454	52,674	51,136	56,635	59,589	60,852	16.81%

Tabela 7: Tendências de crescimento positivo da população empregada, por concelho. 2010/2016

No sentido oposto, seis concelhos tiveram evolução negativa da população empregada e os outros sete concelhos tiveram crescimento entre 2,59% e 12,81%.

População empregada	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Ribeira Grande de Santiago	2,599	2,268	2,536	2,083	2,742	2,288	2,492	-4.13%
Ribeira Grande de Santo Antão	6,212	4,793	4,374	3,639	4,096	4,354	5,604	-9.79%
Ribeira Brava	2,750	2,589	2,133	1,995	2,368	2,241	2,247	-18.28%
Paúl	2,593	1,798	2,037	2,029	1,739	1,997	2,017	-22.21%
Mosteiros	3,205	3,047	2,910	3,156	2,606	2,644	2,152	-32.86%
Brava	1,954	1,872	1,626	1,342	1,469	1,310	1,174	-39.92%

Tabela 8: Tendências de crescimento negativo da população empregada, por concelho. 2010/2016

No que diz respeito a população desempregada, seis concelhos tiveram crescimento acima da variação nacional de 74,58% no período entre 2010 e 2016. No entanto, deve-se notar ainda, que o concelho da São Vicente, apesar de variação de 35,45%, menos da metade da variação nacional, teve um acréscimo da população desempregada de 1.701 pessoas neste período.

População desempregada	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Praia	6,635	7,900	10,909	15,076	14,186	11,063	17,245	159.91%
S. Salvador do Mundo	127	186	120	198	201	201	323	154.50%
Boa Vista	317	644	934	947	1,456	1,368	770	142.81%
Santa Catarina	1,474	893	2,635	1,689	2,077	1,841	3,574	142.48%
Ribeira Brava	136	363	493	620	287	259	324	138.27%
Ribeira Grande de Santiago	227	271	424	433	244	233	401	76.73%
S. Vicente	4,798	6,213	11,263	8,254	4,731	5,585	6,499	35.45%

Tabela 9: Tendências de aumento da população desempregada, por concelho. 2010/2016

No sentido contrário, oito concelhos tiveram evolução negativa da população desempregada e os outros sete concelhos tiveram crescimento entre 9,82% e 68,57%.

População desempregada	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Maio	263	337	230	228	381	314	261	-0.59%
Paúl	288	286	673	402	602	201	246	-14.73%
Mosteiros	231	162	44	99	254	123	180	-22.28%
S. Domingos	418	371	821	822	291	195	309	-26.13%
Calheta de S. Miguel	456	593	206	325	410	196	310	-32.03%
Ribeira Grande	488	865	1,161	408	1,543	576	267	-45.30%
S. Lourenço dos Órgãos	211	226	264	203	191	189	102	-51.70%
Brava	208	215	264	79	308	297	57	-72.53%

Tabela 10: Tendências de diminuição da população desempregada, por concelho. 2010/2016

Treze concelhos tiveram um crescimento da população inativa, todas acima da variação nacional de 2,36% para o período de 2010 – 2016.

População inativa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Mosteiros	2,725	3,041	3,517	3,269	3,670	3,788	4,161	52.70%
Brava	1,890	2,766	2,211	2,676	2,308	2,418	2,797	48.01%
Boa Vista	1,485	1,880	2,267	1,591	2,089	2,441	2,129	43.38%
Ribeira Grande de Santiago	2,546	2,219	2,808	3,350	2,932	3,406	3,061	20.21%
Sal	4,031	5,604	4,630	4,849	4,396	7,275	4,811	19.34%
Santa Catarina de Santiago	13,364	9,841	11,270	12,546	18,180	14,843	15,154	13.40%
Ribeira Brava	2,477	2,885	2,844	2,837	2,739	2,897	2,784	12.38%
Maio	1,644	2,318	2,393	2,256	2,631	2,138	1,832	11.44%
Praia	31,549	41,555	35,766	37,615	36,012	38,391	34,363	8.92%
S. Domingos	4,156	3,721	4,646	4,817	5,290	5,313	4,467	7.49%
S. Lourenço dos Órgãos	2,691	2,345	2,338	3,046	3,266	3,062	2,886	7.24%
Santa Catarina do Fogo	1,531	1,788	1,856	1,594	1,569	1,560	1,636	6.83%
Tarrafal de S. Nicolau	1,559	1,766	1,387	1,386	1,550	2,030	1,628	4.45%

Tabela 11: Tendências de aumento da população inativa, por concelho. 2010/2016

Os restantes nove concelhos tiveram uma diminuição da população inativa, entre 0,21% e -39,23%.

População inativa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2010 - 2016
Paúl	2,110	2,657	2,154	2,340	2,249	2,302	2,106	-0.21%
Tarrafal de Santiago	4,868	5,013	4,355	5,014	6,349	4,623	4,843	-0.51%
S. Vicente	23,288	24,398	20,439	22,625	24,665	23,617	22,779	-2.19%
Ribeira Grande de Santo Antão	6,688	7,704	7,744	9,039	7,263	7,716	6,418	-4.04%
Porto Novo	5,799	4,790	5,902	6,002	4,871	5,034	5,529	-4.66%
S. Filipe	6,726	5,667	5,329	6,468	8,614	7,938	5,791	-13.90%
Calheta de S. Miguel	5,599	2,556	3,434	3,850	6,247	7,208	4,518	-19.30%
S. Salvador do Mundo	2,787	1,685	1,929	2,412	2,491	2,538	2,085	-25.19%
Santa Cruz	7,716	4,662	5,824	7,482	8,210	8,369	4,689	-39.23%

Tabela 12: Tendências de diminuição da população inativa, por concelho. 2010/2016

Em relação à taxa de desemprego, em 2016 três concelhos tiveram uma taxa superior a nacional de 14,98% e outros 5 tiveram a taxa acima de um dígito. O desemprego incide principalmente os 3 principais centros urbanos do país.

Taxa de desemprego	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Praia	11.30%	13.77%	17.16%	22.77%	20.03%	15.66%	22.08%
Santa Catarina	9.87%	6.02%	13.40%	8.80%	15.12%	10.26%	19.56%
S. Vicente	14.82%	18.29%	28.89%	22.05%	13.03%	14.53%	16.24%
Ribeira Grande de Santiago	8.03%	10.68%	14.33%	17.22%	8.18%	9.26%	13.87%
Ribeira Brava	4.71%	12.30%	18.77%	23.70%	10.83%	10.36%	12.60%
Santa Cruz	10.89%	8.24%	10.18%	12.35%	14.58%	11.96%	12.36%
Paúl	10%	13.74%	24.85%	16.54%	25.73%	9.13%	10.85%
Porto Novo	9.91%	12.74%	19.55%	20.62%	18.39%	10.33%	10.29%

Tabela 13: Tendências de aumento da taxa de desemprego, por concelho. 2010/2016

Evolução da taxa de desemprego por concelho, 2010 - 2016

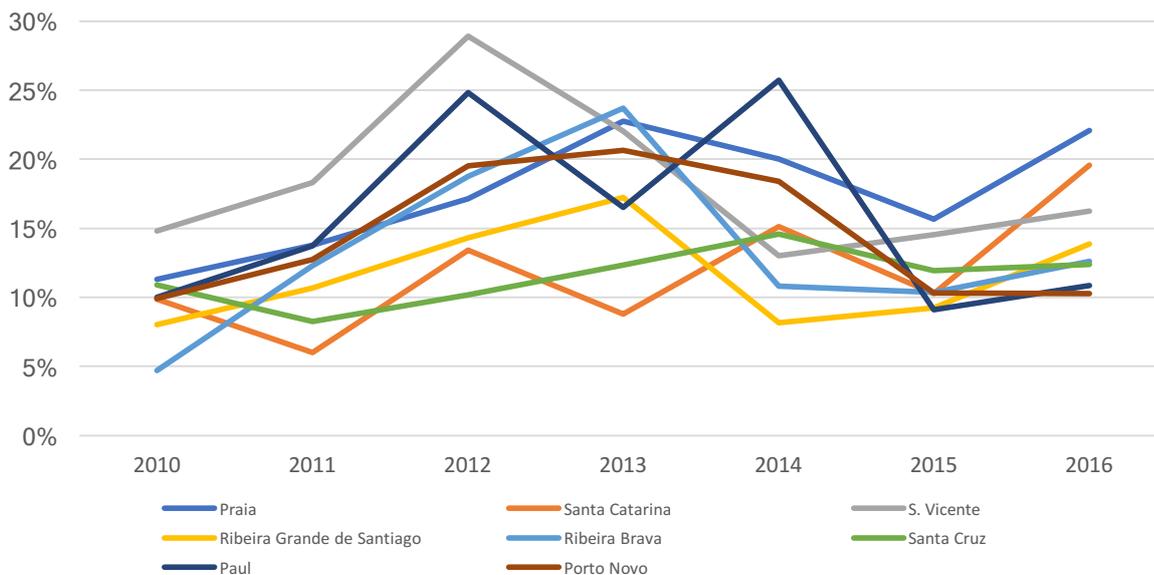


Figura 19: tendência da evolução da taxa de desemprego, por concelho

6.2.1.6 Tendências por nível de escolaridade

Dados de 2016 indicam que a taxa de desemprego proporcional tem maior incidência em função do nível de escolaridade, sendo maior no nível de ensino superior e secundário do que nos restantes níveis de escolaridade.

Nível de escolaridade	Taxa desemprego	Taxa de atividade	Taxa de ocupação
CABO VERDE	15.0	63.7	54.2
Nunca frequentou	5.2	32.4	30.7
Alfabetização	4.7	68.3	65.0
Ensino básico	8.5	68.3	62.5
Ensino secundário	20.2	62.1	49.5
Ensino médio	8.7	80.6	73.6
Ensino superior	21.9	77.9	60.8

Tabela 14: Taxas de desemprego, atividade e ocupação por nível de instrução, IMC 2016 Fonte: INE

O Inquérito às despesas familiares (2013)⁴³ consta que as dificuldades de emprego dos jovens que terminam este nível de ensino são na ordem de 25% e considera que o acesso dos licenciados ao mercado de trabalho qualificado é prejudicado pela estrutura atual das formações.

6.2.2 Caracterização da oferta de Emprego – 2016

6.2.2.1 Empregos por sector

A oferta de emprego em 2016 concentra-se maioritariamente no meio urbano, onde estão cerca de 69,6% dos empregos (145.979 empregados), contra 30,4% no meio rural (63.746 empregados).

Por sector de atividade a oferta de emprego concentra-se principalmente em torno do sector terciário com 61,1%, seguido do sector primário com 20,4% e do secundário com 18,5%.

Sector de atividade	Urbano	Rural	Total
Primário	5.7	53.9	20.4
Secundário	21.7	11.1	18.5
Terciário	72.6	35.0	61.1
Total	100.0	100.0	100.0

Tabela 15: Distribuição da oferta de emprego, por sector de atividade, e meio

Estes dados confirmam a natureza da economia Cabo-verdiana, caracterizada como uma economia de serviços onde à exceção do ramo da atividade agrícola, produção animal, caça, floresta e pesca, os empregos são gerados principalmente no meio urbano, existem sectores desempenhados principalmente por mulheres e sectores que são desempenhados principalmente por homens.

⁴³ Estimativas feitas com base em dados de inquéritos às despesas familiares

6.2.2.2 Empregos por género

Relativamente a distribuição por sexo, é notória a predominância das mulheres nos ramos do Comércio, Alojamento e Restauração, Educação (acima de 60%) e Famílias Empregadores de Domésticos (com cerca de 93,9%). Já os homens predominam nos ramos da Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, Construção (com 96,4%), Indústria Transformadora, Administração Pública e Defesa, Segurança Social, Transporte e Armazenagem (com 93,2%).

6.2.2.3 Empregos no meio urbano e rural

Referente ao meio, o único ramo com concentração maioritariamente rural é Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, com cerca de 80,7% dos empregos, sendo que nos outros ramos o meio rural concentra um máximo de 25,7% dos empregos, estando os remanescentes concentrados no meio urbano.

6.2.2.4 Tipos de empregos – Ramo de atividade

Os dados indicam ainda áreas de elevado potencial de emprego especializado como o ramo da atividade da informação e comunicação que ainda representam apenas 1,5% dos empregos e onde as mulheres estão sub-representadas com apenas 10.1%.

E na contramão das evidências sobre o número de empregos gerados pelas atividades do ramo de atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas, estes representam apenas 0.6% dos empregos, principalmente masculinos, e registam uma diminuição de importância relativa em face a 2015.

Ramo de atividade económica	Distribuição 2015	Distribuição 2016	Participação no mercado de trabalho		Meio de residência	
			Masculino	Feminino	Urbano	Rural
Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	19.1	19.7	65.9	34.1	19.3	80.7
Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos	15.6	15.0	36.5	63.5	83.1	16.9
Construção	7.9	9.0	96.4	3.6	77.2	22.8
Indústria Transformadora	8.9	8.5	57.0	43.0	86.4	13.6
Administração Pública e Defesa, Segurança Social	10.2	8.3	58.7	41.3	74.3	25.7
Alojamento e Restauração	7.4	7.9	35.6	64.4	87.4	12.6
Educação	7.1	7.0	35.6	64.4	77.6	22.4
Famílias Empregadores de Domésticos	6.5	6.0	6.1	93.9	80.0	20.0
Transporte e Armazenagem	4.2	4.7	93.2	6.8	79.9	20.1
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	3.3	3.8	68.1	31.9	90.6	9.4
Outras Atividades e Serviços	2.6	2.4	48.5	51.5	86.9	13.1
Atividade de Informação e comunicação	1.2	1.5	59.9	10.1	92.4	7.6
Saúde Humana e Ação Social	1.8	1.5	26.7	73.3	86.3	13.7
Atividades Financeiras e Seguros	1.0	1.0	45.1	54.9	91.0	9.0
Atividades de Consultoria Científicas e Técnicas	0.7	1.0	64.3	35.7	92.7	7.3
Indústrias Extrativas	0.7	0.7	68.4	31.6	26.9	73.1
Eletricidade, Gás, Vapor, Água quente e fria e ar frio	0.6	0.7	96.2	3.8	85.6	14.4
Atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas	0.8	0.6	81.0	19.0	92.5	7.5
Capt, Tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e desp.	0.2	0.3	51.5	48.5	77.9	22.1
Atividades Imobiliárias	0.0	0.3	76.5	23.5	83.8	16.2
Organismos Internacionais e ONG's	0.2	0.1	48.0	52.0	91.9	8.1
Total	100.0	100.0				

Tabela 16: Distribuição dos empregos por ramo de atividade económica, género e meio de residência. 2015/2016

Em 2016⁴⁴, os ramos de atividade económico em destaque concentraram cerca de 90% dos empregos:

- Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca
- Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos
- Construção
- Indústria Transformadora
- Administração Pública e Defesa, Segurança Social
- Alojamento e Restauração
- Educação
- Famílias Empregadores de Domésticos
- Transporte e Armazenagem
- Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio

6.2.2.5 Empregadores

Em relação à natureza do provedor de emprego, o sector público concentra 18,5% dos empregos (considerando a Administração Pública e o Sector Empresarial do Estado), enquanto o sector privado concentra cerca de 39,3% dos empregos, e 24,1% dos empregos são por conta própria

Ramo de atividade económica	Administração pública	Sector privado	Sector Empresarial do Estado	Empregador	Conta Própria	Ajuda familiar	Em casa de Família	Cooperativa	Outra Situação	Total
Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	0.0	17.5	0.0	8.1	44.3	29.5	0.1	0.1	0.2	99.8
Indústrias Extrativas	0.0	26.7	0.0	1.3	68.9	2.5	0.0	0.5	0.0	99.9
Indústria Transformadora	1.4	51.1	4.7	8.7	33.3	0.9	0.0	0.0	0.0	100.1
Eletricidade, Gás, Vapor, Água quente e fria e ar frio	11.3	32.2	56.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Capt, Tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e desp.	1.3	73.7	17.2	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	99.9
Construção	0.5	80.4	0.0	7.0	11.5	0.3	0.0	0.0	0.2	99.9
Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos	0.1	44.4	0.2	7.2	46.0	1.9	0.1	0.1	0.0	100.0
Transporte e Armazenagem	5.0	49.2	21.5	1.6	21.9	0.4	0.4	0.0	0.0	100.0
Alojamento e Restauração	0.1	77.9	0.2	4.6	15.5	1.4	0.1	0.2	0.0	100.0
Atividades de Informação e Comunicação	9.7	82.3	7.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Atividades Financeiras e Seguros	0.3	85.1	13.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.7	99.8
Atividades Imobiliárias	13.4	37.6	13.3	0.0	35.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Atividades de Consultoria Científicas e Técnicas	4.5	51.5	1.8	13.0	29.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0.5	95.7	0.9	0.9	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Administração Pública e Defesa Segurança Social	96.7	0.8	2.5	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Educação	84.3	12.7	0.7	0.7	1.1	0.1	0.0	0.0	0.4	100.0
Saúde Humana e Ação Social	83.3	12.9	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	3.5	100.0
Atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas	2.9	31.6	0.5	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	57.3	100.0
Outras Atividades e Serviços	0.3	29.2	0.7	2.0	51.9	0.5	0.0	0.1	15.3	100.0
Famílias Empregadores de Domésticos	0.0	0.3	0.0	0.0	1.0	2.3	96.4	0.0	0.0	100.0
Organismos Internacionais e ONG's	35.6	37.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3	99.9
Total	16.0	39.3	2.5	4.8	24.1	6.5	5.8	0.1	0.9	100.0

Tabela 17: Distribuição da oferta de emprego de cada ramo de atividade económica, por provedor de emprego

⁴⁴ Assim como em 2015

6.2.2.6 Tecido Empresarial

Apesar de ser o principal empregador, o tecido empresarial Cabo-verdiano é caracterizado por um conjunto de constrangimentos estruturais que derivam da insularidade e da vulnerabilidade do arquipélago que condicionam fatalmente os ganhos de escala. Outros condicionalismos relativos ao ambiente de negócios constituem-se como agravantes à rentabilidade das empresas.

6.2.2.6.1 Tipo de empresas

As empresas registadas em Cabo Verde são na sua grande maioria Sociedades Unipessoais (74%), Sociedades Limitadas (22%) e Sociedades Anónimas de Responsabilidade Limitada (4%).

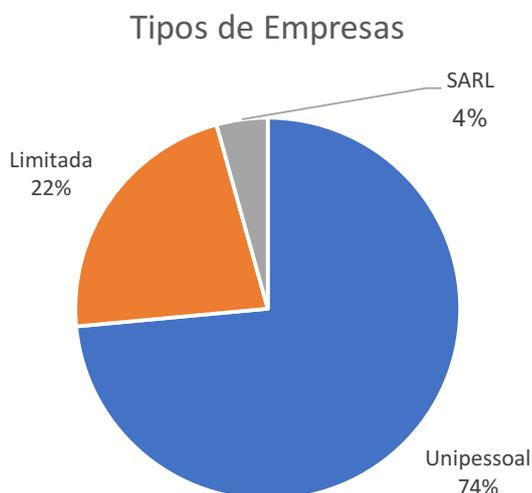


Figura 20: Tipo de empresas, INE, 2015

O código das sociedades comerciais prevê ainda a constituição de cooperativas que mantêm o perfil mutualista mas a gestão, no cumprimento de obrigações e tomada de decisão, tem o mesmo enquadramento das S.A.R.L..

6.2.2.6.2 Tendências das empresas ativas

De acordo com o INE, até 2015, existiam 9.404 empresas registadas ativas operando no país, o que representa um crescimento de 24% em relação a 2007, quando existiam 7.511 empresas. Estas empresas estão instaladas principalmente em Santiago (44%), São Vicente (20%), e Sal (10%).

Os dados indicam um crescimento médio anual de 3% do número de empresas existentes em cada ilha entre 2007 e 2015. Parece ser importante notar também a evolução quase estagnada de 1% do número de empresas no período de 2010 a 2015.

Ilha	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Santiago	3.233	3.381	3.769	3.928	4.056	4.062	3.988	4.088	4.215
São Vicente	1.531	1.584	1.725	1.744	1.719	1.807	1.790	1.812	1.807
Sal	775	867	883	931	932	910	914	934	944
Santo Antão	522	564	576	618	608	804	757	767	768
Fogo	621	522	614	656	665	553	578	572	538
Boa Vista	202	257	201	241	303	373	389	416	405
São Nicolau	306	327	359	404	313	328	359	339	351
Maio	185	180	264	203	215	211	147	146	232
Brava	136	184	205	174	146	129	127	110	144
Cabo Verde	7.511	7.866	8.596	8.899	8.957	9.177	9.049	9.184	9.404

Tabela 18: Número de empresas por ilha. Fonte: INE 2016

A liderança das ilhas da Boa Vista e de Santo Antão na evolução do número de empresas criadas é um indicador claro do impacto do turismo na economia.

Evolução do Taxa de crescimento de Empresas por Ilha - 2007 to 2015

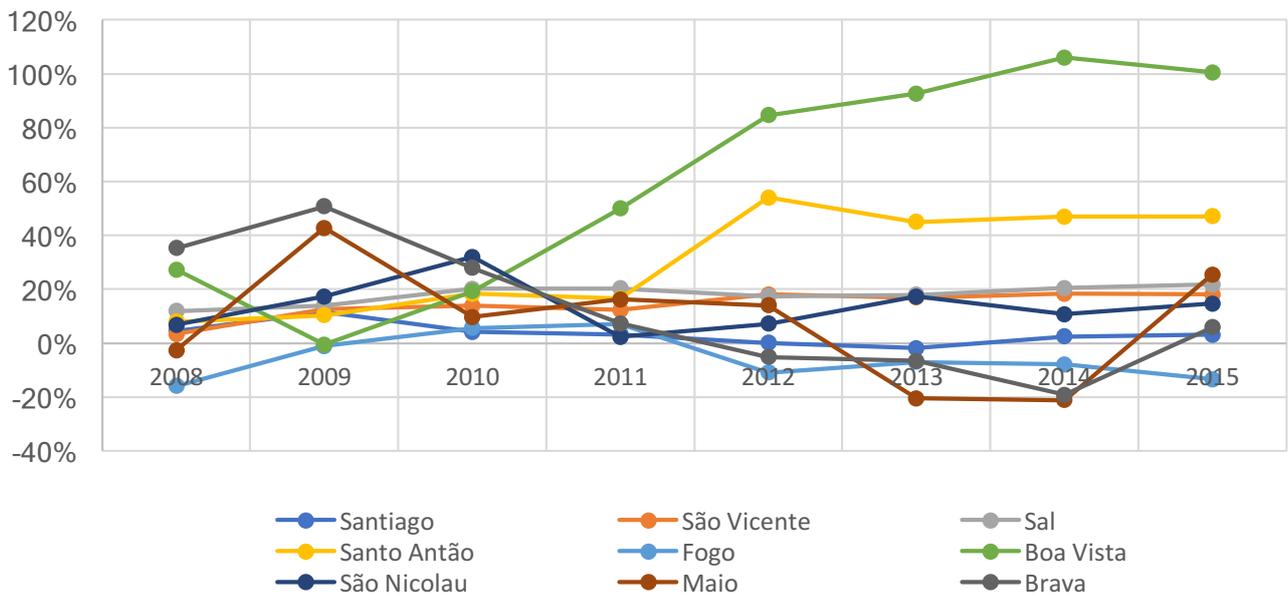


Figura 21: Evolução da Taxa de Crescimento de Empresas por ilha. 2007 a 2015. INE

É também importante notar a taxa crescimento agregado das ilhas da Boa Vista e do Sal indicam o crescimento 4 vezes mais rápido do número de empresas nestas ilhas do que no resto do país.

Taxa de evolução do número de empresas na ilhas turísticas vs restantes ilhas

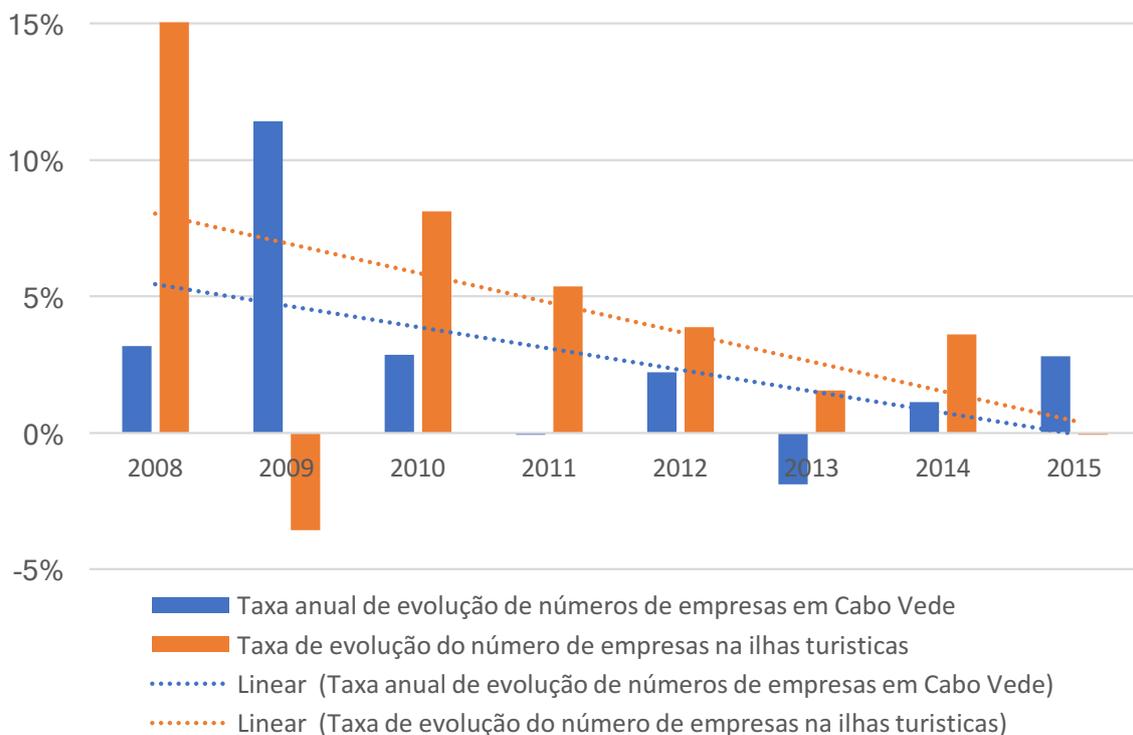


Figura 22: Taxa de evolução do número de empresas nas de vocação ilhas turísticas vs. restantes ilhas

6.2.2.6.3 Tendências do mercado do emprego – sector privado

As empresas do sector privado empregaram 30% (53.839 empregados) da força de trabalho em 2015, onde 46% estão em Santiago, 23% em São Vicente e 18% no Sal.

Ilha	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Santiago	24.724	25.474	25.011	23.779	23.863	23.802
São Vicente	11.973	12.334	12.249	12.218	12.083	12.011
Sal	8.113	8.100	7.508	8.436	9.516	10.182
Boa Vista	1.984	2.376	1.965	2.119	2.798	3.426
Santo Antão	1.795	1.749	1.833	1.763	1.741	1.732
Fogo	1.738	1.518	1.411	1.364	1.284	1.316
São Nicolau	868	924	712	706	679	717
Maio	556	627	458	361	336	408
Brava	327	292	264	229	224	245
Cabo Verde	52,078	53,394	51,411	50,975	52,524	53,839

Tabela 19: Evolução do número de Empregos no sector privado por ilha, Fonte: INE 2016

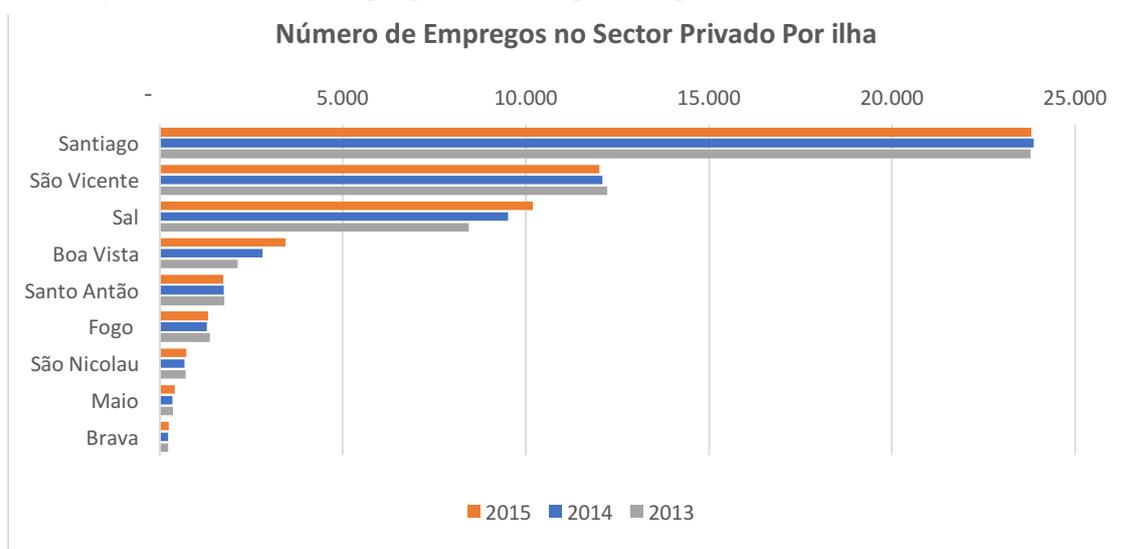


Figura 23: Evolução do número de empregos no sector privado por ilha, 2013 a 2015. INE

Em termos de emprego por tipo de empresa, a tendência é consistente ao longo dos últimos anos. Os dados indicam que houve uma mudança em 2010/2011, quando as sociedades unipessoais deixaram de ser os maiores empregadores passando as sociedades limitadas para a liderança com 38% dos empregos em 2014.

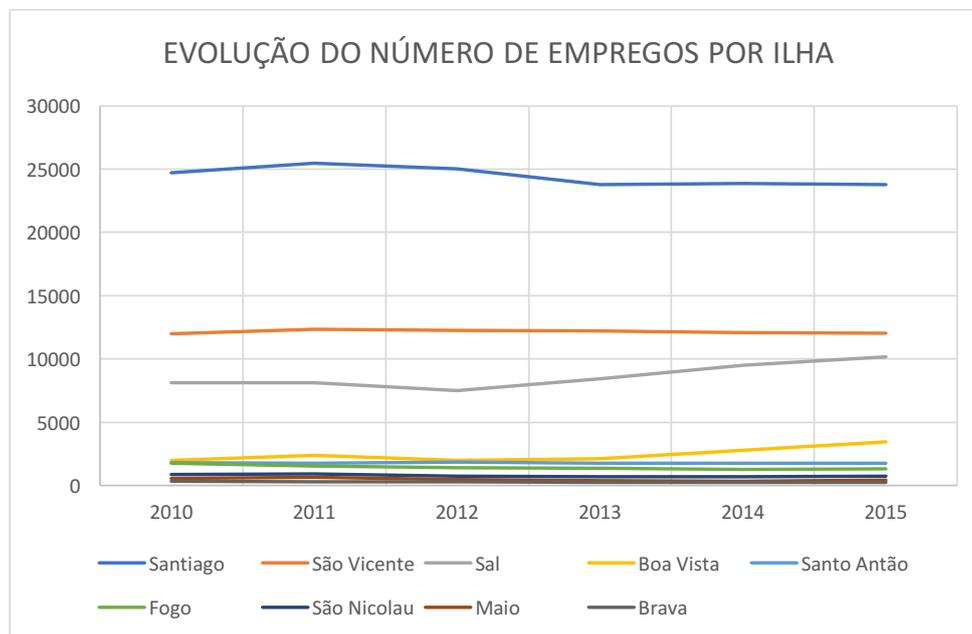


Figura 24: Evolução do número de Empregos por ilha . INE 2010 a 2015

Desde 2010, a média nacional da evolução da oferta de emprego no sector privado é de 1% ao ano, enquanto a média no Sal é de 5% e na Boa Vista é de 13%.

6.2.2.7 Perfil dos Empregados e situação do emprego

No que se refere ao nível de instrução dos empregados, a concentração é de 39,7% com o nível de ensino básico, 39,2% com o ensino secundário e 12,4 com o ensino superior. 4,9% não têm algum nível de instrução e 2,3% são alfabetizados. 1,5% têm o curso médio.

Situação na atividade económica	Sem nível	Alfabetização	Ensino Básico	Ensino Secundário	Curso Médio	Ensino Superior	Total
Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	12.3	3.4	54.3	28.6	0.0	1.5	100.1
Indústrias Extrativas	16.4	1.4	50.8	23.8	0.0	7.6	100.0
Indústria Transformadora	2.8	1.9	44.7	42.7	1.0	6.8	99.9
Eletricidade, Gás, Vapor, Água quente e fria e ar frio	0.0	1.7	33.4	37.6	4.8	22.4	99.9
Captação, Tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e desperdício.	0.0	5.2	46.5	30.7	1.6	16.0	100.0
Construção	1.8	1.6	50.6	41.7	0.6	3.8	100.1
Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos	5.4	3.0	39.9	43.3	1.0	7.6	100.2
Transporte e Armazenagem	1.2	0.4	43.2	45.2	1.3	8.6	99.9
Alojamento e Restauração	1.6	1.4	31.3	59.3	0.6	5.9	100.1
Atividades de Informação e Comunicação	0.2	0.2	4.6	43.2	5.9	45.8	99.9
Atividades Financeiras e Seguros	0.4	0.0	6.8	30.8	2.4	59.7	100.1
Atividades Imobiliárias	0.0	0.0	12.6	39.6	0.0	47.8	100.0
Atividades de Consultoria Científicas e Técnicas	0.0	0.0	11.2	32.1	0.9	55.8	100.0
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	1.4	1.4	30.8	54.6	1.7	10.0	99.9
Administração Pública e Defesa Segurança Social	4.6	3.9	33.1	33.1	1.3	24.0	100.0
Educação	1.8	2.2	12.1	23.6	8.8	51.5	100.0
Saúde Humana e Ação Social	4.2	0.4	19.5	39.0	2.5	34.4	100.0
Atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas	0.0	0.4	20.9	52.2	4.9	21.7	100.1
Outras Atividades e Serviços	3.3	0.7	40.0	46.0	2.1	7.9	100.0
Famílias Empregadores de Domésticos	5.2	1.6	50.0	41.2	0.0	2.0	100.0
Organismos Internacionais e ONG's	0.0	2.1	44.0	12.7	0.0	41.2	100.0
Total	4.9	2.3	39.7	39.2	1.5	12.4	100

Tabela 20: Distribuição do nível de instrução dos empregados, por ramo de atividade económica

Tabela 20: Distribuição do nível de instrução dos empregados, por ramo de atividade económica

A relação entre ramo de atividade económica e nível de instrução evidencia as seguintes constatações:

- Nos ramos das Atividades Financeiras e Seguros, Atividades de Consultoria Científicas e Técnicas, e da Educação, a maioria dos empregados têm o nível de instrução do Ensino Superior;
- Nos ramos das Atividades de Informação e Comunicação, Atividades Imobiliárias, e Saúde Humana e Ação Social, há uma repartição quase equilibrada de empregados com o nível de instrução do Ensino Superior e Secundário;
- Nos ramos dos Organismos Internacionais e ONG's, há uma repartição quase equilibrada de empregados com o nível de instrução do Ensino Superior e Básico, com ligeira vantagem para o Básico;
- Nos ramos do Alojamento e Restauração, Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio, Atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas, a maioria dos empregados têm o nível de instrução do Ensino Secundário;
- Nos ramos da Indústria Transformadora, Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e desperdício, Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos, Transporte e Armazenagem e Administração Pública e Defesa Segurança Social, há uma repartição quase equilibrada de empregados com o nível de instrução do Ensino Secundário e Básico;

- Nos ramos da Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, Indústrias Extrativas, Construção, Famílias Empregadores de Domésticos, a maioria dos empregados têm o nível de instrução do Ensino Básico;

Sobre o vínculo laboral, a situação nacional em 2016 indica para a predominância da relação laboral informal, quando mais de metade da população empregada (51,4%) não beneficia de um contrato formal de trabalho, e 10,7% informa beneficiar-se de um contrato verbal.

Ramo de Atividade Económica	Sem ⁴⁶ Contrato	Contrato a tempo indeterminado ⁴⁷	Contrato a tempo determinado ⁴⁸	Quadro (Efetivo) ⁴⁹	Comissão Ordinária de Serviço ⁵⁰	Contrato Verbal	Não sabe / Não responde
Agricultura Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	92.8	0.4	0.2	0.1	0.0	6.2	0.2
Indústrias Extrativas	84.0	0.0	1.0	9.4	0.0	5.2	0.4
Indústria Transformadora	50.4	12.9	10.6	10.0	0.0	12.4	3.6
Eletricidade, Gás, Vapor, Água quente e fria e ar frio	2.4	10.8	12.7	56.9	0.0	8.6	8.7
Capt, Tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e desp.	26.9	23.0	32.2	9.7	0.6	4.5	3.1
Construção	58.3	4.9	7.0	2.4	0.0	23.3	4.0
Comércio, Reparação de Automóveis e Motociclos	70.4	6.6	7.8	6.2	0.0	6.6	2.4
Transporte e Armazenagem	48.7	3.3	6.4	22.0	0.0	16.0	3.5
Alojamento e Restauração	33.0	6.6	33.1	16.2	0.0	7.9	3.3
Atividades de Informação e Comunicação	11.0	20.0	21.8	33.5	3.8	4.9	5.0
Atividades Financeiras e Seguros	0.2	10.3	9.9	70.1	0.0	3.4	6.1
Atividades Imobiliárias	45.6	8.0	33.0	13.4	0.0	0.0	0.0
Atividades de Consultoria Científicas e Técnicas	44.0	8.5	9.3	19.4	0.0	12.4	6.4
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	13.6	27.3	34.9	15.8	0.7	3.9	3.9
Administração Pública e Defesa Segurança Social	11.1	25.3	10.7	39.6	1.9	5.4	6.1
Educação	6.7	16.3	9.9	58.9	0.0	2.0	6.2
Saúde Humana e Ação Social	11.5	18.7	16.9	47.7	0.0	0.8	4.4
Atividades Artísticas, Desportivas e Recreativas	16.0	16.1	47.6	3.3	0.0	7.5	9.6
Outras Atividades e Serviços	67.9	4.4	4.6	7.1	0.0	11.1	4.8
Famílias Empregadores de Domésticos	49.2	1.5	2.7	0.7	0.0	41.9	3.9
Organismos Internacionais e ONG's	6.4	2.3	0.0	81.4	0.0	8.1	1.8
Total	51.4	8.8	10.2	15.3	0.2	10.7	3.3

Tabela 21: Distribuição da situação contratual, por ramo de atividade económica

10,2% beneficia de contratos a tempo determinado e apenas 15,3% é quadro efetivo das instituições empregadoras e 8,8% beneficia de contratos a tempo indeterminado.

6.2.3 Empregos no sector informal⁴⁵ - 2015

As empresas do sector informal foram definidas como empresas sem forma societária, sem separação de contas entre o indivíduo e a sua atividade produtiva, portanto, sem contabilidade organizada, com número de empregados abaixo de um determinado critério nacional e operando em atividades não agrícolas.

⁴⁵ Fonte: Estudo "Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017 – 2020" – OIT/PAENCE, 2017.

Em Cabo Verde, o Instituto Nacional de Estatísticas (INE) define as unidades de produção informais (UPI) nos mesmos termos do padrão internacional. O INE traduz o critério para a prática nacional em termos de unidades de produção que não possuam Número de Identificação Fiscal (NIF) e/ou Contabilidade Organizada (CO), dirigidas por indivíduos operando por conta própria, mas sem estipulação de um número máximo de trabalhadores⁴⁶.

As configurações do trabalho informal são extremamente dinâmicas, na medida em que podem manifestar em unidades produtivas, formais ou informais, sob variadas combinações de acordos laborais que, de uma forma ou outra, limitam, ou excluem, massas de trabalhadores da cobertura da:

- Proteção social,
- Legislação laboral e/ou
- Benefícios laborais⁴⁷, ou criam constrangimentos a sua
- Liberdade de organização enquanto classe.

Mais além, o emprego informal caracteriza-se essencialmente pelas suas “deficiências de trabalho decente”, materializadas em “trabalhos mal remunerados e de baixa qualidade e produtividade, não reconhecidos pela lei, com ausência de direitos no âmbito laboral, cobertura de seguridade social inadequada e sem voz e representação política (...)”⁴⁸.

As diferenças/deficiências do género estão presentes tanto no sector formal quanto informal sendo, no entanto, mais acentuada quando entre os grupos de baixa renda (base da pirâmide) e os dados existentes confirmam essa tendência. Mas técnica de amostragem faseada utilizada pelo INE coloca limites ao escopo desta análise.

Os promotores são identificados durante o curso da primeira fase, mais alargada, de aplicação do inquérito ao emprego. A amostra do sector informal resulta de uma segunda fase de entrevistas aos promotores de Unidades de Produção Informais (UPIs). Por outro lado, o relatório do inquérito ao emprego⁴⁹, tendo como unidade de análise principal as UPIs, não permite categorizar os dados sobre o trabalhador de acordo com o status da unidade de produção (formal ou informal) em que esteja empregue.

As Unidades de Produção Informal (UPI) podem ter mais de um membro, podendo ser todos da mesma unidade familiar, de diferentes unidades familiares ou podem ser parcerias ou cooperativas, desde que não possuam contabilidade organizada.

O total do universo das UPIs em Cabo Verde em 2015 somava trinta e três mil duzentos e vinte e oito (33,228) unidades, sendo vinte e seis mil quatrocentos e quarenta e cinco (26.445), equivalentes à 79,5%, no meio urbano e seis mil setecentos e oitenta e três (6.783), equivalentes a 20,4%, no meio rural.

Unidades de Produção Informal 2015 ⁵⁶	33.228	100%
Urbano	26.445	79.58%
Rural	6.783	20.41%

Tabela 22: Universo das UPIs em Cabo Verde em 2015

Os vendedores ambulantes dominam largamente o sector (46% sem local de estabelecimento e 29% com local apenas a domicílio). De acordo com os dados do INE, houve um crescimento de 12,8 % no número de UPIs entre 2009 e 2015⁵⁰. Em 2009 aproximadamente 66% da informalidade estava concentrada no perímetro urbano nacional⁵¹, mas em 2015 as regiões urbanas já registavam 75% do total das UPIs.

Além da urbanização do fenómeno da informalidade, também se registou o crescente peso relativo do sector de serviços na estrutura das UPIs, passando de 14,5% em 2009 para 28,5% em 2015 e representando a maior taxa de emprego informal assalariado⁵².

Em especial destacam-se os casos da Boa Vista e do Sal, as únicas ilhas com uma participação dos serviços superior a 50% em 2015, em muito superior as demais ilhas (excluindo São Nicolau), o que certamente reflete o carácter particular de regiões intensamente turísticas. Ainda ao nível nacional, o comércio e a indústria permanecem os sectores com maior peso (34,8% e 36,6% respetivamente).

⁴⁶ Inquérito Multiobjectivo (IMC) 2015, Inquérito sobre o sector informal, relatório principal, INE.

⁴⁷ Tais como férias pagas, licenças de maternidade, licença por doença, etc.

⁴⁸ ILO: *Decent work and the informal economy*, Report VI, International Labor Conference, 90th Session, Geneva, 2002

⁴⁹ Os dados primários do INE não são disponibilizados para profissionais não afetos a própria instituição. Foi possível aceder apenas aos relatórios dos inquéritos do INE.

⁵⁰ 24,060 UPI em 2009 e 33,228 UPI em 2015. INE 2009 & 2015.

⁵¹ 63,6% no meio urbano versus 36,4% no meio rural em 2009, e 79,6% no meio urbano versus 20,4% no meio rural em 2015. Idem.

⁵² 10% versus 7% na indústria e apenas 2% no comércio. INE 2015.

Repartição das UPI de acordo com o tipo de emprego por sector de atividade

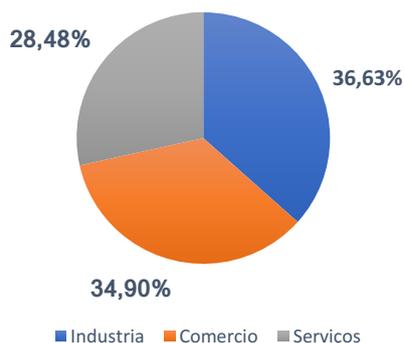


Figura 25: Repartição das UPIs por sector de atividade

Em Cabo Verde os trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço representam 87,2% das UPIs. UPIs com até duas pessoas representam mais 9,4% do total, enquanto apenas 3,4% têm mais do que 2 trabalhadores, incluindo o titular. Os serviços são o sector com mais propensão a uma distribuição mais dispersa do número de trabalhadores. O sector possui mais que o dobro e quádruplo de número de empresas com 5 ou mais trabalhadores, do que a indústria e o comércio, respetivamente.

Repartição das UPI em função do número de pessoas empregues

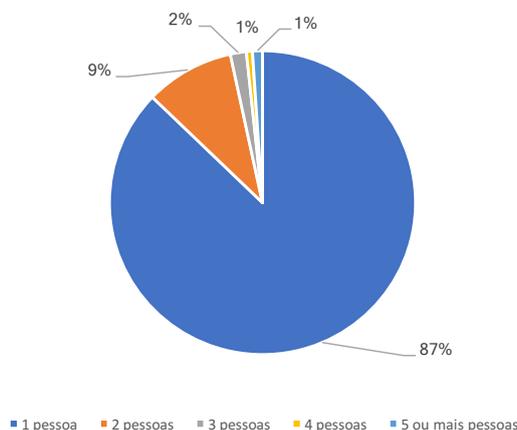


Figura 26: Distribuição das UPI em função do número de trabalhadores

Assim, considerando a natureza das UPIs em Cabo Verde, excluindo o sector agrícola, e computando as UPIs com 5 ou mais pessoas com um número fixo de 5 empregados, uma estimativa de número de empregados do sector informal seria composta da seguinte forma:

Número de empregados por UPI	Número de UPIs 2015	%	Total de empregados
1	28,908	87%	28.908
2	2,991	9%	5.981
3	665	2%	1.994
4	332	1%	1.329
5	332	1%	1.661
Total	33,228	100%	39.874

Tabela 23: Estimativa de número de empregados por UPI.

A análise dos dados evolutivos dos últimos 25 anos sobre o sector informal em Cabo Verde mostra que as mulheres sempre estiveram sobre representadas no sector, sendo que em média, durante este período, a proporção de mulheres em relação a homens foi de 1,6 mulheres por cada homem no sector. Os dados de 2015 sugerem um ligeiro aumento desta proporção, sendo que existem hoje 1,7 mulheres por cada homem atuando no sector⁵³.

53 Informações do ICIEG / ONU Mulher Cabo Verde para o estudo “Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017 – 2020” – OIT/PAENICE, 2017.

Considerando então a combinação das informações dos dois parágrafos anteriores, estima-se que o sector informal empregou cerca de 20,5% (39.874) do total das pessoas em Cabo Verde em 2015, sendo cerca de 25.106 mulheres e 14.768 homens.

6.3 Análise das Políticas Públicas que afetam o Emprego

A problemática do desemprego é uma questão central nos Planos Nacionais de Desenvolvimento de Cabo Verde e é notório que as sucessivas gerações de políticas públicas sempre foram contemplando medidas específicas e pontuais para o emprego. No entanto, apesar da existência de vontade política e de diversos instrumentos e medidas de política para promover a empregabilidade e incremento da oferta de emprego os sucessivos Governos de Cabo Verde nunca chegaram a adotarem oficialmente uma Política Nacional do Emprego.

Deste modo, a presente revisão e análise das atuais políticas públicas e dos programas que afetam o emprego contém à partida uma série de limitações relativas à disponibilidade de dados, histórico de tendência, casos de sucessos e práticas institucionais no desenvolvimento de Políticas Públicas para o Emprego alinhadas com os objetivos e metas nacionais de curto, médio prazo⁵⁴ e o desenvolvimento sustentável a longo prazo.

A presente revisão da política pública baseia-se na visão expressa no Programa de Governo para a presente legislatura e no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS 2017 – 2021), implementado através de uma abordagem programática (visão, pilares, áreas estratégicas, programas, projetos/unidades) e nas orientações e decisões sectoriais expressas no Orçamento Geral do Estado 2018.

6.3.1 Programa do Governo para a IX Legislatura, 2016-2021

O conjunto de iniciativas, decisões e ações desencadeado pelo Governo de Cabo Verde com vista ao atendimento das metas estipuladas para a resolução da problemática do défice de criação de emprego líquido, e consequente diminuição do desemprego, e que compreendem a atual política pública de emprego, está anunciado no Programa do Governo para a IX Legislatura, 2016 – 2021.

Neste programa o Governo anuncia, de forma clara, a sua visão para o futuro do país, tendo em vista a construção de:

“Um Cabo Verde desenvolvido, inclusivo, democrático, aberto ao mundo, moderno, seguro, onde imperam o pleno emprego e a liberdade plena”, e explicita assim o emprego como uma de suas principais prioridades.

Nos onze compromissos assumidos para a década (2016-2026), o terceiro enfatiza a necessidade de garantir o:

“Pleno emprego e trabalho decente para todos, através da promoção do crescimento médio real (da economia) de 7% ao ano, sustentado, inclusivo e sustentável e aumento do rendimento médio per capita gerado pelo emprego”.

Nos compromissos assumidos para a Legislatura (2016-2021), o Governo anuncia a estratégia para implementar as reformas económicas e estruturais geradoras de emprego e rendimentos à população Cabo-verdiana.

O programa do Governo anuncia que “Sem investimento produtivo não há crescimento económico sustentável e sem financiamento às empresas não há condições para que estas prosperem. E sem empresas prósperas e em expansão não haverá criação de empregos”.

No seu Programa para a Legislatura, o Governo, se compromete ainda a abordar, de forma direta, os estrangulamentos da economia nacional, para criar o ambiente de negócios desejável, transformando o Estado num parceiro das empresas e o Serviço Público num prestador presente e disponível para todos.

Do ponto de vista do aumento da oferta de empregos, a grosso modo, as linhas de ação para pavimentar a consecução das metas declaradas compreendem uma série de reformas estruturais para a reorientação da economia, através da melhoria expressiva do ambiente de negócios, de forma a elevar a atração de investimentos, assim como a requalificação do sector do turismo, atual pilar central do desenvolvimento económico de Cabo Verde.

Paralelamente, o Governo prevê o desenvolvimento e implementação de políticas adequadas de transporte, de logística e de infraestruturas, os mecanismos apropriados para o financiamento da economia e promoção do Investimento Direto Estrangeiro (IDE), um sistema fiscal transparente e eficiente, a qualificação e flexibilização do mercado de trabalho, incluindo uma política salarial adequada, a racionalização dos custos de fatores referentes a energia, água, transportes e burocracia pública, o equilíbrio e a disciplina orçamental, assim como o ordenamento territorial e o saneamento.

Desta forma, o programa anuncia a intenção prioritária de promover o financiamento da atividade produtiva, através de um forte programa de captação e retenção de IDE, assim como a intervenção deliberada para a redução do risco, reduzindo o endividamento público, incrementando a confiança na economia e o desenvolvimento do sistema financeiro.

As diretivas do programa do Governo especificamente relacionadas com o emprego estão identificadas no anexo.

6.3.2 Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável – 2017/2021

O processo de implementação da estratégia para o aumento da oferta e qualificar a demanda de emprego está explicitado no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS), instrumento programático que materializa a visão do Programa do Governo para o período 2017 -2021.

Através do PEDS, o Governo delineou uma estratégia para tirar proveito do posicionamento geoestratégico de Cabo Verde, para promover um ambiente de negócios à volta das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e Investigação & Desenvolvimento (I&D), de modo a transformar o país num centro tecnológico regional de referência em África, atraindo e criando oportunidades de trabalho e centros de competências.

Desta forma o Governo anunciou o desenvolvimento de dois Parques Científicos e Tecnológicos das TIC, abrangendo as TICs e as economias criativas com o estreito envolvimento das instituições do ensino superior, nacionais e internacionais, do Poder Local e Regional, das associações empresariais e das empresas que terão missão principal, criar um mercado das TICs em Cabo Verde, dinâmico e com empresas detentoras de soluções e serviços capazes de competir à escala internacional e regional.

O Governo reconhece que o Turismo é um dos pilares centrais da economia cabo-verdiana, e é uma peça fundamental para o relançamento do investimento privado, do emprego e do crescimento económico.

Por outro lado, o Governo encara a economia social, como uma fonte determinante para a expansão do emprego, da igualdade de oportunidades e para a promoção de bens sociais, ambientais e históricos que suportam o

⁵⁴ Programa do Governo IX Legislatura (2017-2021), PEDS (2017-2021);

desenvolvimento local e regional.

Para tal, a ação do Governo visa estimular o emprego através dos seguintes instrumentos:

- Eliminação imediata da contribuição para a segurança social que recai sobre as empresas quando recrutarem jovens;
- Lançamento e cofinanciamento de estágios profissionais geradores e facilitadores de empregos em parceria com o sector empresarial privado e em articulação com o sistema de ensino;
- Promoção efetiva do empreendedorismo - *Work for Yourself* - numa perspetiva de estabelecimento de redes internacionais com os melhores empreendedores do mundo e do continente africano;
- Reforço das competências dos jovens licenciados, através de programas de reconversão de perfil e da qualificação;
- Lançamento de um vasto programa de apoio à economia social e solidária e de promoção da inovação social.

De acordo com o PEDS, existe uma relação forte entre a geração de emprego e a formação profissional. O PEDS relata que a qualidade da oferta de recursos humanos, consequência da formação profissional e técnica, poderá ditar a capacidade e potenciar a criação de empregos pelo mecanismo da oferta e procura no mercado de trabalho.

Pela sua natureza e dinâmica, as áreas transformacionais de crescimento económico já identificadas, economia sustentável dos oceanos, agronegócios, energia renovável, turismo, comércio, indústria, cultura e indústrias criativas, são fontes inequívocas de geração de empregos qualificados.

As estratégias do Governo para o emprego definidas no âmbito do PEDS estão resumidas no anexo 8.3. Estratégia do Governo para o Emprego.

6.3.3 Política Orçamental – OGE 2018

A revisão do Orçamento Geral de Estado (OGE) procura identificar as políticas públicas que afetam o emprego e recolher evidências sobre as diferentes medidas em execução.

Na proposta do OGE 2018, o Governo promoveu o alinhamento do orçamento ao PEDS, absorvendo a visão, os pilares e as áreas estratégicas e introduzindo uma abordagem estruturada em termos programas e projetos sectoriais.

Em decorrência dos desafios do país, do elevado endividamento público e da atual tendência de crescimento da dívida até 2019 (consequência de projeto contratados e que ainda estão em fase de execução), a orientação da política orçamental propõe garantir um equilíbrio entre a sustentabilidade das contas públicas e a necessidade de execução de projetos e de infraestruturas necessárias para a dinamização da economia e a promoção da retomada do crescimento económico, com o apoio e a promoção do sector privado.

O Relatório da Proposta de OGE 2018 indica que o Governo pretende implementar um forte controle sobre a dívida pública, através de uma série de mecanismos de contenção e mitigação dos riscos orçamentais, gestão de entidades públicas do estado, gestão patrimonial, gestão do financiamento público e de gestão do capital humano por forma a aumentar a receita, controlar as despesas e anular o défice orçamental no horizonte 2021.

Deste modo, a consolidação orçamental é definida pelo Governo como prioritário em termos de execução orçamental e a utilização do Quadro Orçamental de Médio Prazo é determinado como guia orientador para gestão orçamental enquanto que a materialização da estratégia de gestão da dívida está ancorada no *Medium Term Debt Strategy* (MTDB).

Na proposta de OGE 2018 o Governo projetou um volume de receitas de 55.558 milhões de ECV⁵⁵ (+10% em relação 2017), despesas de funcionamento de 44.626,9 milhões de ECV (+11% em relação a 2017) e um programa de investimento público de 16.627,9 milhões de ECV (+5,4% em relação a 2017), o que totaliza uma despesa total de 61.254,80 milhões de ECV.

OGE (em milhões de escudos)							
	2015 ⁸	2016 ⁹	2017 ¹⁰	2018 ¹	2019	2020	2021
Receitas totais	42,962	43,258	50,532	55,558	57,764	60,368	65,712
Despesas de funcionamento	34,500	37,420.60	40,129	44,626.90	44,673	44,933	45,096
Despesas de Investimento	15,691	11,635	15,763.20	16,627.90	17,890.90	18,565.40	19,415.70
Despesas Totais	50,191	49,055.60	55,892.20	61,254.80	62,563.90	63,498.40	64,511.70
Deficit	(7,229)	(5,797.60)	(5,360.20)	(5,696.80)	(4,799.90)	(3,130.40)	1,200.30

Tabela 24: Evolução das Contas Públicas - OGE Plurianual

A médio prazo o Governo projeta o crescimento médio anual da receita em 7%, a contenção do crescimento da despesa de funcionamento e a sua manutenção em torno de 70% da despesa total, combinado com a manutenção do investimento público em torno de 30% da despesa total.

6.3.3.1 Receitas do Estado – OGE 2018 e tendência recente.

⁵⁵ 30,6% do PIB

As receitas totais do Estado projetadas para 2018 cobrem 91% das despesas totais o que reflete um deficit de 3,1% em relação ao PIB. O deficit das finanças públicas é permanente e tem sido financiado principalmente com recursos externos concessionais.

Em termos de receitas totais, as Receitas Fiscais mantêm-se como a principal fonte, representando em média 71% das receitas do Estado desde 2015. Para 2018 o Governo pretende incrementar a contribuição das receitas fiscais e projeta a meta de 76% e 80% do total da receita do Estado em 2020 e 2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Receitas totais (milhões ECV)	42,962	43,258	50,532	55,558	57,764	60,368	65,712
Receitas correntes	38,719	39,265	44,715	51,146	55,302	58,441	63,785
Receitas fiscais - impostos	30,516	32,304	36,006	42,328	44,535	48,212	52,552
Outras Receitas	8,203	6,961	8,709	8,818	10,767	10,229	11,234
Receita de capital	3,958	3,955	5,507	3,415	2,381	1,926	1,926
Donativos	3,958	3,955	5,507	3,415	2,381	1,926	1,926
Ativos Não Financeiros	284	38	310	997	81	-	-
Venda de Ativos Financeiros	284	38	310	997	81	-	-

Tabela 25: Evolução das Receitas Totais do Estado - Projeção Médio Prazo

Em termos de composição da receita fiscal, o peso dos diferentes impostos tem-se mantido estável com poucas alterações de ano para ano, com destaque para a grande representação do imposto sobre o valor acrescentado (IVA) (38%) e do imposto sobre rendimento (IR) (31%) no total das receitas fiscais.

Além da representatividade do Imposto sobre transações internacionais, Direito de Importação (DI) e Taxa Comunitária (TC) no total das receitas fiscais, o IVA aplicado pelas alfândegas, mais o Imposto sobre consumo especial (ICE) e a Taxa Ecológica indiciam que 45% da receita fiscal são coletadas diretamente por vias das operações de comércio internacional.

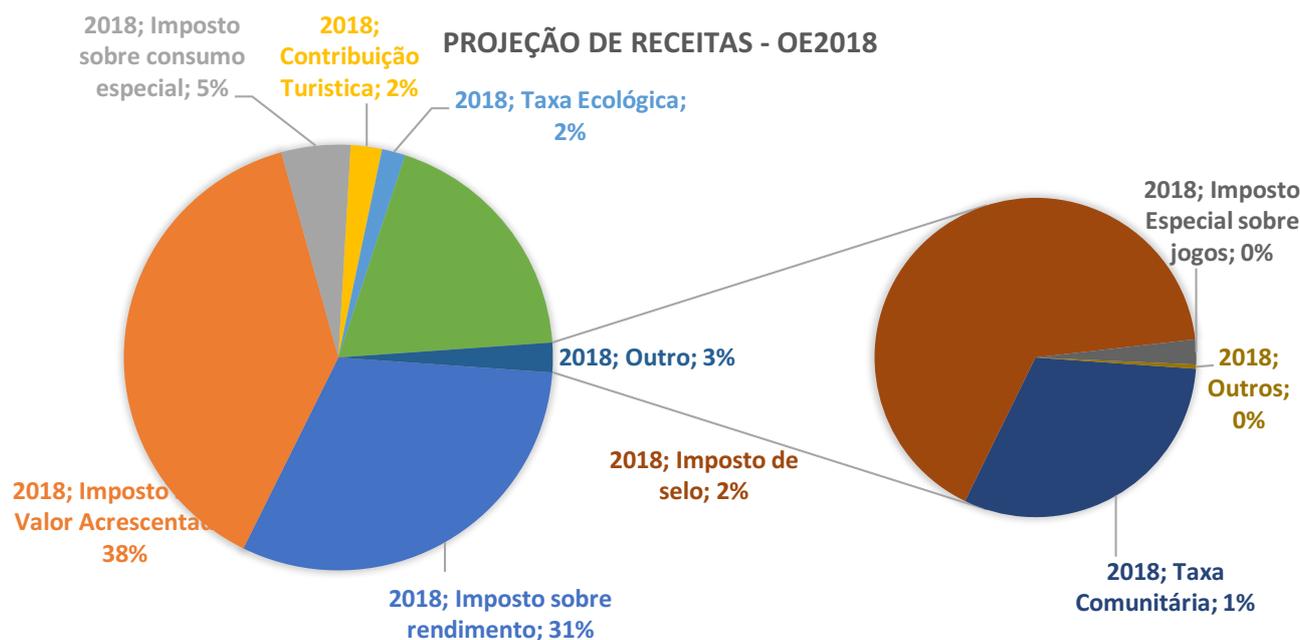


Figura 27: Projeção de Receitas Fiscais – OGE 2018

Para 2018, o OGE projeta a receita do IR em 13.196 milhões de ECV (1/3 da receita fiscal), valor que traduz um aumento de 18.2% face ao total previsto para 2017, consequência da previsão de aumento da base tributária, IRPS (+14,0%) e do IRPC (+25,4%).

Composição da Receita Fiscal – Evolução	2015	2016	2017	2018 ¹
Receitas Fiscais - impostos	30,516	32,303	36,006	42,328
Imposto sobre rendimento	9,669	10,078	11,162	13,196
IR - Pessoas Singulares	5,327	6,346	7,016	7,998
IR - Pessoas Coletivas	4,342	3,732	4,146	5,198
Imposto sobre bens e Serviços	14,011	14,925	16,877	20,207
Imposto Sobre Valor Acrescentado	11,293	11,986	13,384	16,258
IVA - DGA	6,358	6,601	7,184	7,897
IVA - DGCI	4,935	5,385	6,200	8,361
Imposto sobre consumo especial	1,478	1,550	1,888	2,205
Contribuição Turística	645	711	891	997
Taxa Ecológica	595	678	714	747
Imposto sobre transações Internacionais	6,082	6,813	7,357	8,269
Direito de Importação	5,828	6,523	7,100	7,973
Taxa Comunitária	254	290	257	296
Outros impostos	754	487	610	656
Imposto de selo	582	471	591	628
Imposto Especial sobre jogos	-	-	19	24
Outros	172	16	-	4

Tabela 26: Composição da Receita Fiscal – Evolução 2015/2018

Nos últimos anos o imposto sobre o rendimento, gerado pelos cidadãos e pelas empresas, tem mantido o mesmo peso relativo à receita fiscal total.

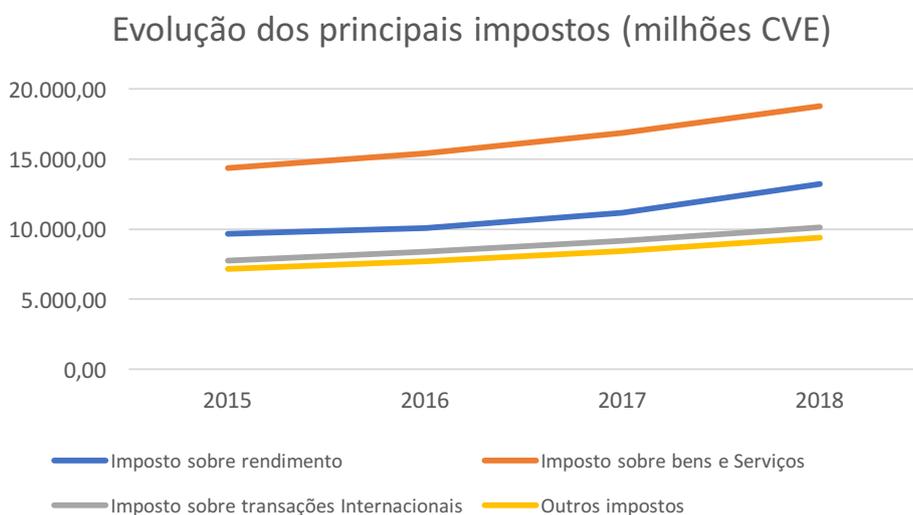


Figura 28: Evolução da receita fiscal. 2015 a 2018

O IRPS representa 61% desta categoria de impostos e o Governo prevê arrecadar em 2018 o valor de 7.998 milhões de ECV, justificado por via da expectativa positiva em relação ao cenário macroeconómico, “com particular relevância para o emprego que mais fortemente condiciona a base tributária do IRPS”, a continuidade do processo de recuperação de dívidas, principalmente das entidades públicas e o reforço do combate à fraude e à evasão.

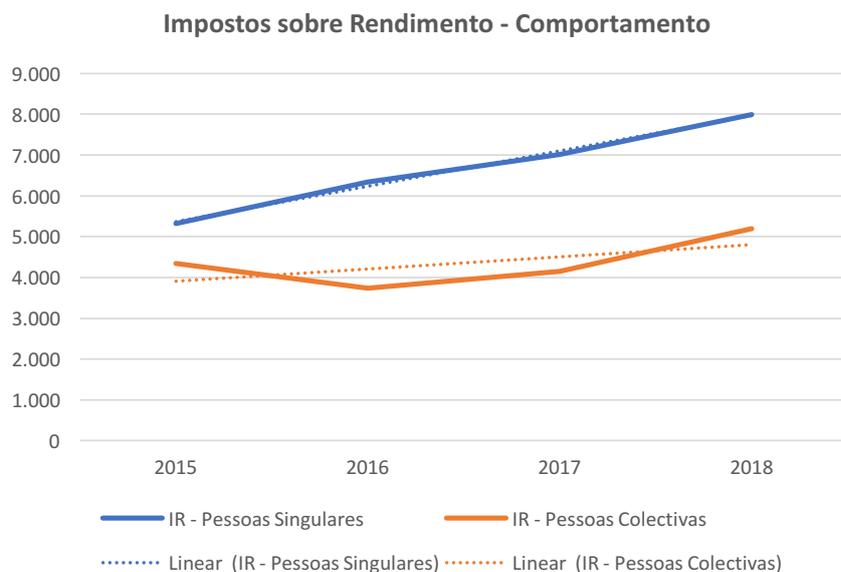


Figura 29: Comportamento do imposto sobre rendimento 2015/2018

O IRPC, apesar de representar 39% da categoria de IR, tem oscilado negativamente em volume. Para 2018 o Governo prevê um crescimento do IRPC de 25% em relação a 2017, atingindo os 5.198 milhões de ECV, e justifica este crescimento como reflexo da expectativa positiva em relação cenário macroeconómico, ao reforço da capacidade inspetiva, bem como a consolidação do processo de submissão por via eletrónica das declarações fiscais.

6.3.3.2 Despesas do Estado – OGE 2018 e tendência recente

Através do OGE 2018 o Governo propõe desencadear um conjunto de políticas macroeconómicas e de reformas no sentido de reforçar o investimento privado no domínio da expansão da oferta agregada, aumento da produtividade e da melhoria da competitividade do país.

A abordagem do orçamento de estado pela via programática assenta-se nos 35 programas sectoriais e transversais do PEDS cuja execução representa a projeção do volume de despesa total (funcionamento e investimento/finalístico) de 61.255 milhões de ECV⁵⁶ (+9,6% em relação a 2017), distribuídos conforme os 3 pilares do PEDS.

Distribuição dos Recursos - OGE 2018

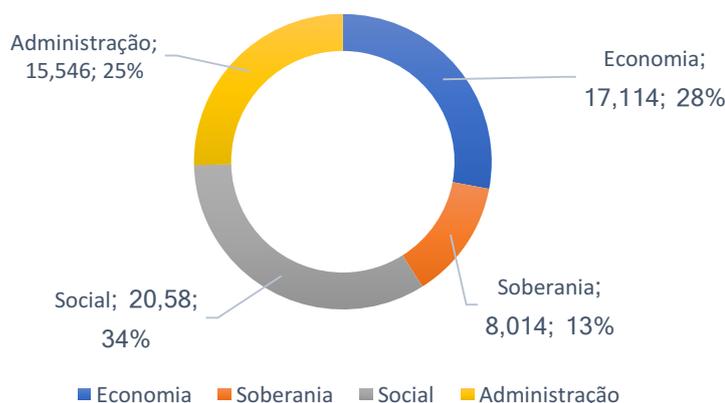


Figura 30: Distribuição dos recursos – OGE 2018

O Pilar Economia representa 27,9% dos recursos da proposta do OGE 2018 e visa introduzir um novo modelo de crescimento económico. Compreende 20 programas tutelados pela economia, finanças, agricultura, ambiente, cultura e as infraestruturas.

Este pilar contém medidas para estimular o desenvolvimento da economia, crescimento das empresas e conseqüentemente a geração de mais vagas de emprego (oferta). Deste destacam-se os programas de infraestruturas modernas e seguras (18% do Pilar da economia) e os programas de transformação da agricultura (10% do pilar).

⁵⁶ 33,7% do PIB

O Pilar Estado Social representa 34% dos recursos do OGE 2018 e especificamente, relativo ao emprego, visa a valorização do capital humano, a qualidade de vida e o combate às desigualdades. Compreende 8 programas tutelados pela Chefia do Governo, a agricultura e ambiente, o desporto, a educação, a família e inclusão social, as infraestruturas, o ordenamento do territorial e habitação e a saúde e segurança social. Identifica-se pelo menos 3 programas no pilar com impactos diretos e indiretos no mercado de trabalho, detalhados no ponto seguinte deste estudo.

O Pilar Soberania representa 13% dos recursos da proposta do OGE 2018 e visa um modelo de Estado. Compreende 6 programas sob tutela da administração interna, da defesa, da justiça e trabalho (regulação) e os negócios estrangeiros e comunidade. Relativamente ao emprego, identifica-se o programa mercado de trabalho flexível e inclusivo cuja eficácia deve facilitar as condições de empregabilidade.

6.3.3.2.1 Programa de Investimento Público

Dos programas identificados no Pilar Social, o programa “Promoção do Emprego Digno e Qualificado”, que representa 0,9% da proposta de OGE 2018, é a principal iniciativa direta para a melhoria da empregabilidade e visa garantir a qualificação da força de trabalho em conexão com as áreas estratégicas da economia, contribuindo para a massificação do emprego jovem e das mulheres, pela via da dinamização do mercado de trabalho.

Os restantes programas de “Educação de excelência (15% do OGE)” e “Garantia de acesso ao rendimento à educação, aos cuidados de saúde” (9,6% do OGE), combinados com o programa “Mercado de trabalho flexível e inclusivo” do Pilar Soberania complementam as condições de empregabilidade.

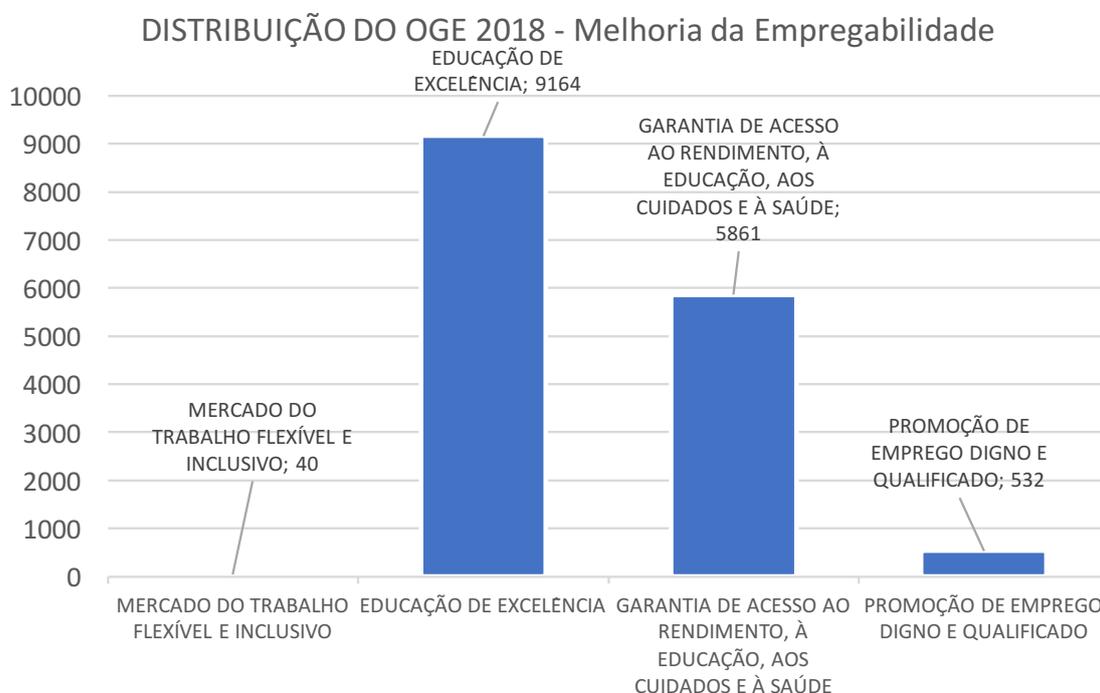


Figura 31: Distribuição de Recursos do OGE 2018 - Melhoria da empregabilidade. Relatório OGE 2018

Ao todo, estes 04 programas representam cerca de 25,5% das despesas públicas projetadas para 2018.

A educação de excelência visa organizar e implementar um sistema formal de Educação Pré -escolar universal, de qualidade, garantir o acesso equitativo à escolaridade universal e gratuita até ao 8º ano de escolaridade, melhoria do acesso equitativo, da qualidade e da relevância do Ensino Secundário (via geral), visando dotá-lo de competências, valores e capacidades essenciais para o prosseguimento dos estudos e para a vida ativa, e desenvolver um sistema de Ensino Superior de qualidade, sintonizado e coerente com os ODS e com o Programa de Governo, inclusivo, interventivo e promotor do empreendedorismo e da cidadania para o desenvolvimento sustentável.

O programa de Garantia de acesso ao rendimento, à educação e aos cuidados de saúde visa contribuir para o combate as desigualdades sociais e à pobreza e contribuir para o aumento do rendimento para os mais vulneráveis, garantindo a estas famílias o acesso a serviços sociais de base (saúde, cuidados e educação) e criando as condições mínimas que lhes permitam assegurar o bem-estar e a qualidade de vida dos seus membros.

O programa Mercado de Trabalho Flexível e Inclusivo contribui para regulação e harmonização das relações de trabalho e visa promover um ambiente laboral mais favorável e flexível.

Além disso o custo de funcionamento das estruturas de apoio à implementação das políticas públicas é refletido no programa “Gestão e Administração Geral” que representa 25,4% do OGE para 2018 e contém diversas medidas para a melhoria das condições de trabalho na administração pública e outras de reforma com impacto nas condições de oferta e demanda do mercado.

Pilar	Programa	2018	Peso
Economia	VALORIZAÇÃO DAS ILHAS E RECURSOS ENDÓGENOS	3.408	5,6
	INFRAESTRUTURAS MODERNAS E SEGURAS	3.139	5,1
	ÁGUA E SANEAMENTO	3.088	5,0
	TRANSFORMAÇÃO DA AGRICULTURA	1.746	2,9
	CABO VERDE PLATAFORMA DO TURISMO	1.208	2,0
	CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE E QUALIDADE AMBIENTAL	1.082	1,8
	REFORMA DO ESTADO	882	1,4
	GESTÃO DE RISCOS AMBIENTAIS, CLIMÁTICOS E GEOLÓGICOS	633	1,0
	PROGRAMA NACIONAL PARA A SUSTENTABILIDADE ENERGÉTICA	578	0,9
	MELHORIA DA QUALIDADE DE PRODUÇÃO E DIFUSÃO ESTATÍSTICA	267	0,4
	CABO VERDE PLATAFORMA FINANCEIRA	228	0,4
	CABO VERDE PLATAFORMA MARÍTIMA	202	0,3
	PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGAÇÃO	199	0,3
	DESENVOLVIMENTO DA CULTURA E DAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS	191	0,2
	CABO VERDE PLATAFORMA COMERCIAL E INDUSTRIAL	105	0,1
	CABO VERDE PLATAFORMA DIGITAL E DA INOVAÇÃO	88	0,1
	MELHORIA DO AMBIENTE DE NEGÓCIOS	54	0,0
	CABO VERDE PLATAFORMA AÉREA	10	0,0
	CABO VERDE PLATAFORMA DO INVESTIMENTO ÉTNICO	4	0,0
	CABO VERDE ACESSÍVEL	2	0,2
	Subtotal Economia	17.114	27,9%
Soberania	REFORÇO DA SEGURANÇA NACIONAL	3.541	5,8
	JUSTIÇA E PAZ SOCIAL	1.854	3,0
	DEMOCRACIA CONSOLIDADA E MODERNA	1.389	2,3
	DIPLOMACIA CABO-VERDIANA - NOVO PARADIGMA	1.104	1,8
	DIASPORA A 11ª ILHA	85	0,1
	MERCADO DO TRABALHO FLEXÍVEL E INCLUSIVO	40	0,1
	Subtotal Soberania	8.014	13,1
Social	EDUCAÇÃO DE EXCELENCIA	9.164	15,0
	GARANTIA DE ACESSO AO RENDIMENTO, À EDUCAÇÃO, AOS CUIDADOS E À SAÚDE	5.861	9,6
	DESENVOLVIMENTO INTEGRADO DE SAÚDE	4.641	7,6
	PROMOÇÃO DE EMPREGO DIGNO E QUALIFICADO	532	0,9
	PROMOÇÃO DO DESPORTO	204	0,3
	GARANTIA DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES	151	0,2
	PROMOÇÃO DA IGUALDADE E EQUIDADE DO GÉNERO	27	0,0
	Subtotal Social	20.580	33,6%
	Gestão e Administração Geral	15.546	25,4%
	Total Geral	61.255	100%

Tabela 27: Distribuição programática dos recursos do OGE2018, por pilar e programa. Relatório OGE 2018

Apesar da maior evolução positiva das despesas de funcionamento no OGE 2018, na ordem de 11%, face a evolução das despesas investimento, na ordem de 5,5 %, o Governo prevê travar o crescimento das despesas de funcionamento da administração pública, que devem permanecer congeladas de 2018 até 2021.

O Programa de Investimento Público (PIP) para 2018 atinge o montante 16.638 milhões de ECV, o que representa um aumento em relação a 2017 de 5,5% (mais 865 milhões de ECV).

Historicamente o PIP é principalmente financiado através dos recursos da cooperação internacional, e assim permanece para 2018, em cerca de 72,6%, quando deve atingir 6,6% do PIB. Para 2018 o Governo contará com 1.250 milhões de ECV financiado no quadro da ajuda orçamental, sendo pela União Europeia (974 milhões de ECV), Luxemburgo (221 milhões de ECV) e Portugal (55 milhões de ECV).

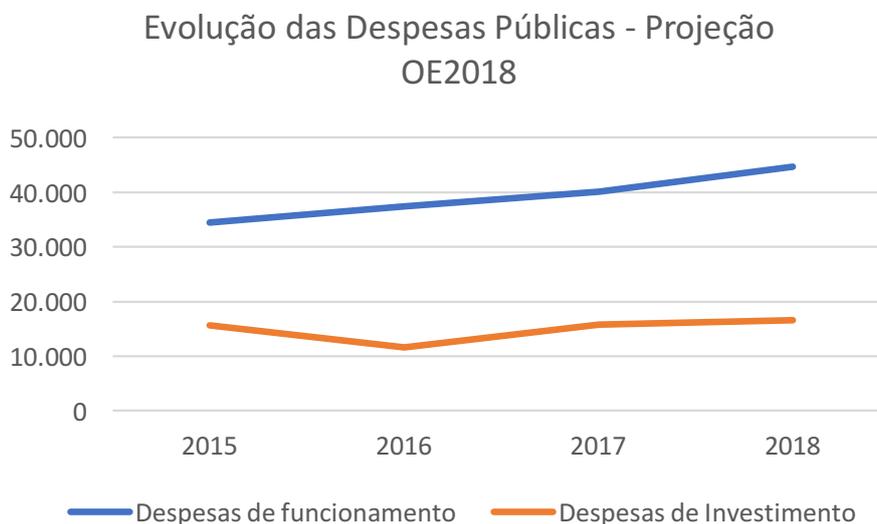


Figura 32: Evolução das Despesas públicas – OGE 2015/2018

O relatório do OGE 2018 informa que o PIP privilegiará os projetos que promovam o crescimento económico e que sejam geradores de empregos, trazendo rendimento às famílias, bem como favorecendo o desenvolvimento local.

Assim, o Governo se propõe a implementar um PIP seletivo que irá priorizar os projetos propícios à rentabilização das infraestruturas existentes, sobretudo no domínio da agricultura e de serviços associados ao turismo, e com novos projetos com efeito multiplicador na economia ao curto, médio e longo prazo, de forma a incentivar o investimento e o desenvolvimento do sector privado nacional e internacional.

6.3.3.2.2 Despesas sectoriais

Os dados sectoriais do OGE 2018 indicam que 25,48% das despesas estarão concentradas no sector das Finanças e Gestão da Dívida Pública.

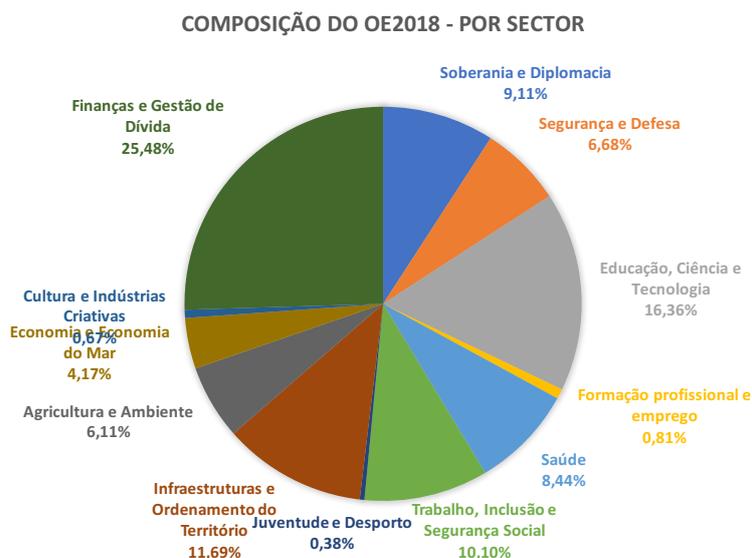


Figura 33: Composição do OGE 2018 – por sector

O sector Educação, Ciência e Tecnologia é o segundo com maior peso e representa 16% das despesas, as Infraestruturas representam 12% e vem em terceiro lugar, e o quarto sector com maior peso é o sector do Trabalho, Inclusão e Segurança Social, com 10% das despesas.

Especificamente, o orçamento para formação profissional e emprego projetado para 2018 é de 499 milhões de ECV o que representa 0,81% do total da despesa pública, enquanto que o orçamento dos sectores produtivos tradicionais da economia, economia do mar, agricultura e ambiente representam 10,28% da proposta do OGE 2018.

6.4 Análise das Políticas Transversais e Sectoriais ao Emprego

A análise da política pública procura escrutinar as provisões contidas nos planos e documentos centrais de orientação da política pública que sejam mais relevantes para o emprego. É nas políticas públicas sectoriais que residem as questões específicas ao emprego. A revisão das políticas sectoriais e o detalhamento dos respetivos programas de execução realça as medidas que impactam o mercado do trabalho e do emprego do ponto de vista da demanda, da oferta e da regulação do mercado.

A análise das políticas sectoriais baseia-se na legislação e na documentação oficial onde estão expressas as orientações estratégicas aprovadas no formato de leis, que consubstanciam orgânicas, estatutos, assim como planos estratégicos, diagnósticos e outros documentos existentes relevantes para a matéria em estudo.

Assim, com base nas fontes primárias⁵⁷ foram identificadas as principais políticas públicas sectoriais que tratam do emprego e que são objeto da presente proposta de PNE:



Figura 34: Componentes da Política Pública Setorial que tratam o Emprego

Conforme referido anteriormente, a Política Pública de Emprego consubstancia-se no conjunto de iniciativas, decisões e ações desencadeado pelo Governo de Cabo Verde com vista à criação de condições de empregabilidade e incremento da oferta de vagas de emprego. A estratégia nacional do emprego compreende assim a intersecção entre as componentes que tratam o emprego da perspetiva da demanda, da oferta e da regulação.



Figura 35: Componentes da estratégia nacional de emprego

Do lado da demanda foram identificadas as principais disposições da estratégia nacional que tratam do emprego e que se consubstanciam no sistema de ensino e formação profissional e constam dos seguintes documentos de política pública:

- Lei de Bases do Sistema Educativo Cabo-verdiano – 2010;
- Política integrada de Educação Formação e Emprego – 2013;
- Plano Estratégico de Desenvolvimento da Educação – 2016;
- Plano Estratégico do Instituto de Emprego e Formação Profissional – 2017;
- Programas financiados pela cooperação;

Do lado oferta, as políticas públicas de reforma do ambiente de negócios, de apoio ao desenvolvimento empresarial e os instrumentos de incentivos empresarial são as principais provisões de incentivo ao emprego que estão consubstanciadas

⁵⁷ Ver Capítulo 6 Bibliografia

principalmente nos seguintes instrumentos:

- Programa de Governo e o PEDS;
- Regime Jurídico Especial para as Micro e Pequenas Empresas - 2015;
- Código de Benefícios Fiscais - 2011;
- Orçamento de Estado – 2018, 2017, 2016, 2015;
- Programas financiados pela cooperação;

Assim, o quadro legal que regula as relações de trabalho e de segurança social está abrangido pelo seguinte conjunto legislativo de medidas e instrumentos que têm impacto principalmente na competitividade sectorial:

- Código Laboral;
- Regime de Cobertura da Segurança Social Obrigatória;
- Salário Mínimo;
- Subsídio de Desemprego;
- Convenções Internacionais;

Assim, a seguinte análise das políticas sectoriais visa identificar o conjunto de medidas temáticas que terão efeito na oferta e demanda de emprego, e na regulação do mercado de trabalho e analisar até que ponto as estratégias sectoriais em curso melhoram as perspectivas de emprego.

6.4.1 Revisão da Política Pública de Educação e Formação Profissional

Apesar da existência de uma Política Integrada para a Educação Formação e Emprego (PIEFE), o sistema de educação, ensino técnico e formação profissional em Cabo Verde, este é operacionalizado através de tutelas distintas, pelo Ministério da Educação e pelo Ministério que tutela o Emprego e a Formação Profissional.

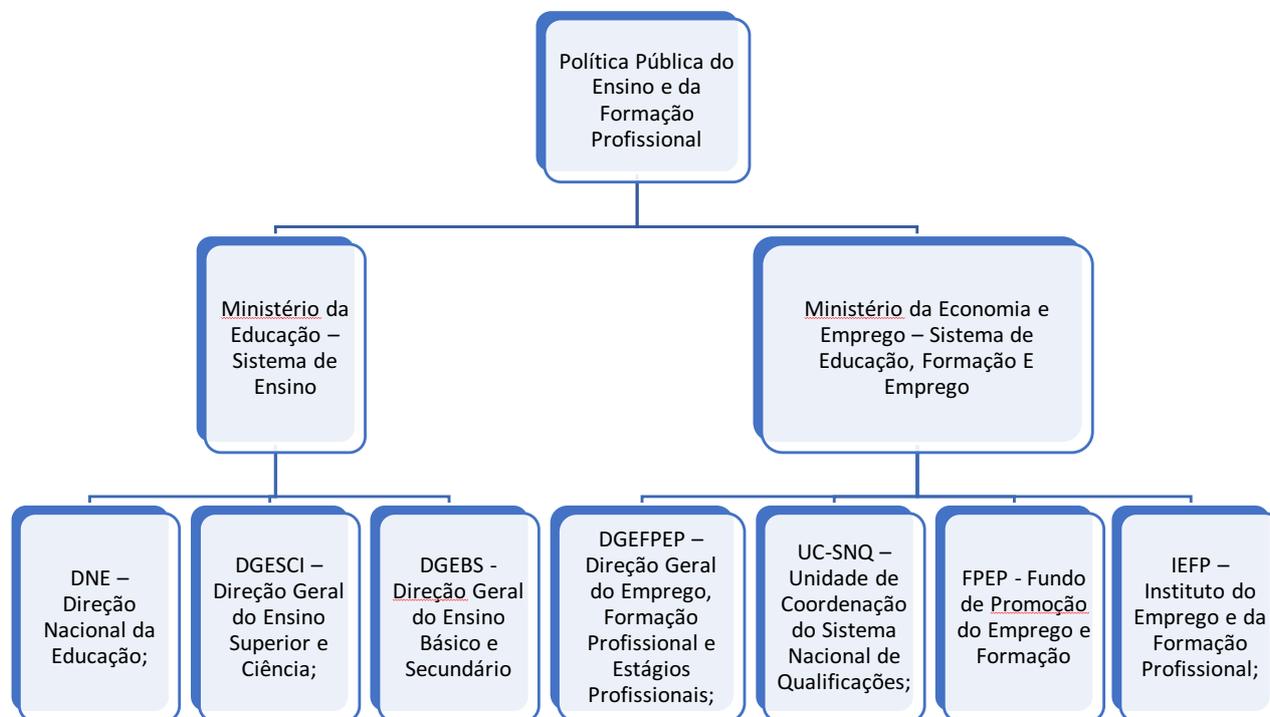


Figura 36 Intervenientes do Política Pública de Ensino e Formação Profissional

Constata-se, que existem dois sistemas distintos que suportam a educação e a formação profissional através um conjunto de instituições e dispositivos especificamente orientados para cada um dos subsistemas, como a capacitação (professores e alunos), treinamento, qualificação e certificação e financiamento.

O PIEFE é uma tentativa de integração da as políticas públicas para a educação, formação e emprego, mas a política ainda não foi avaliada, pelo que apesar de haver um reconhecimento do esforço e investimento realizado, não se pode

inferir sobre a extensão da integração dos subsistemas ou dos resultados gerados. Consequentemente, dado a inexistência de um órgão coordenador, o envolvimento parcial do subsistema da educação, e a liderança da política pelo subsistema de formação profissional, fica notório que os subsistemas operam de modo independente.

Regista-se, no entanto, que alguns recursos e instrumentos já são partilhados, como por exemplo, o sistema nacional de qualificações, aplicado no ensino técnico secundário e na formação profissional. No entanto, os intervenientes do sistema trabalham de forma independente no processo de geração, tratamento e análise de dados e seguimento, como é o caso do anuário de estatísticas do ME.

Deste modo, a revisão das políticas afetas a cada um dos subsistemas é abordada de forma separada, do nível de orientação política até ao nível dos resultados para a empregabilidade.

6.4.2 Revisão da Política Pública de Educação e Ensino Técnico

Em Cabo Verde o Governo adotou um sistema organizacional, que abrange a educação pré-escolar, o ensino básico, ensino secundário e técnico, o ensino superior, a investigação científica, o desenvolvimento tecnológico e inovação, bem como a ação social escolar, para responder aos desafios identificados para a educação de qualidade.

A tutela do sistema de ensino e do ensino técnico é do Ministério da Educação (ME), que assume um conjunto de compromissos com a sociedade, nomeadamente o aumento da produtividade, a promoção da investigação, criatividade e inovação para elevação de conhecimentos científicos e a qualificação dos cidadãos, visando a melhoria da qualidade, do rendimento e funcionalidade das instituições e o desenvolvimento de programas e projetos adequados às necessidades de desenvolvimento do país.

O Ministério de Educação assume a visão para o futuro do Programa do Governo, que se revê, em particular, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 (ODS 4), da Agenda 2030 das Nações Unidas, que visa “assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” e desdobra-se num conjunto de metas globais tais como:

- Assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres a uma educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo a universidade.

- Aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

- Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade.

As linhas de orientação da política educativa e as estratégias de sustentabilidade estão estabelecidas no Plano Estratégico da Educação de Cabo Verde (PEE), para o período de 2017 a 2021, como sendo o instrumento de política nacional, orientador para o desenvolvimento do sistema educativo e operacional das diretrizes do Programa do Governo em matéria de educação e ciência.

O PEE fundamenta-se na análise sectorial da educação em Cabo Verde em dados e indicadores, diagnósticos, projeções e estudos que permitem retratar a situação do sistema educativo e a determinação de estratégias para ultrapassar os desafios existentes.

Os objetivos do sector, do PEE, estão consubstanciados na Carta de Política Educativa para Cabo Verde 2015-2025⁵⁸, e até ao final da atual legislatura pretendem:

- Atingir a universalização do acesso à educação pré-escolar, ensino básico e secundário;

- Aumentar a qualidade do ensino em todos os níveis e;

- Obter um padrão do fluxo dos alunos no sistema que garanta o sucesso e assegure uma diversificação de conteúdos para que os que saem do sistema estejam dotados de competências que favoreçam, individualmente, o acesso ao emprego individualmente e contribua para o crescimento e o emprego ao nível coletivo.

O Plano Estratégico de Desenvolvimento da Educação (PEE) enquadra-se na visão do Governo para o desenvolvimento do sistema educativo e se compromete a atingir:

“Uma educação de excelência, equitativa e inclusiva atingindo o top 50 em termos de “Higher Education and Training Index” do World Economic Forum e um sistema educativo integrado no conceito de economia do conhecimento e num ambiente escolar e universitário com cultura de investigação, experimentação e inovação, propiciador para os jovens cabo-verdianos de um profundo domínio das línguas, ciências e tecnologias, de um perfil cosmopolita na sua relação com o mundo, portador de valores e motivador para a aprendizagem ao longo da vida”.

O PEE está alinhado com o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável no mesmo horizonte temporal (2017-2021) e com a Agenda de Desenvolvimento 2030, das Nações Unidas, e segue a abordagem programática iniciada no PEDS. A sua componente de seguimento e avaliação seguem as diretrizes do sistema nacional de planeamento e a orientação da Direção Nacional do Planeamento.

O PEE é norteado por um conjunto de objetivos estratégicos e de metas associadas, o que pressupõe uma visão holística e um esforço de coerência entre as políticas setoriais. O Plano Estratégico da Educação está organizado em Programas e Projetos organizados por subsistemas e níveis educativos.

Em cada Programa foram incluídas temáticas transversais que asseguram uma maior coerência ao nível sectorial e o cumprimento dos objetivos estratégicos através de intervenções sustentáveis. A igualdade de género, a educação especial, a nutrição e a saúde escolar constam de todos os Programas e dos processos de planificação, orçamento e monitorização.

O subsistema de educação escolar compreende o ensino básico, ensino secundário, ensino superior e modalidades especiais de ensino. A educação extraescolar engloba as atividades de alfabetização, pós-alfabetização e de formação profissional.

O novo organograma do Sistema Educativo reconfigura os subsistemas e em linha com a orientação do Governo alarga o ensino obrigatório para 8 anos, expande a orientação educacional e vocacional para começar a partir dos 5 anos e expande a via técnica para começar no 9º ano.

⁵⁸ ME, 2016

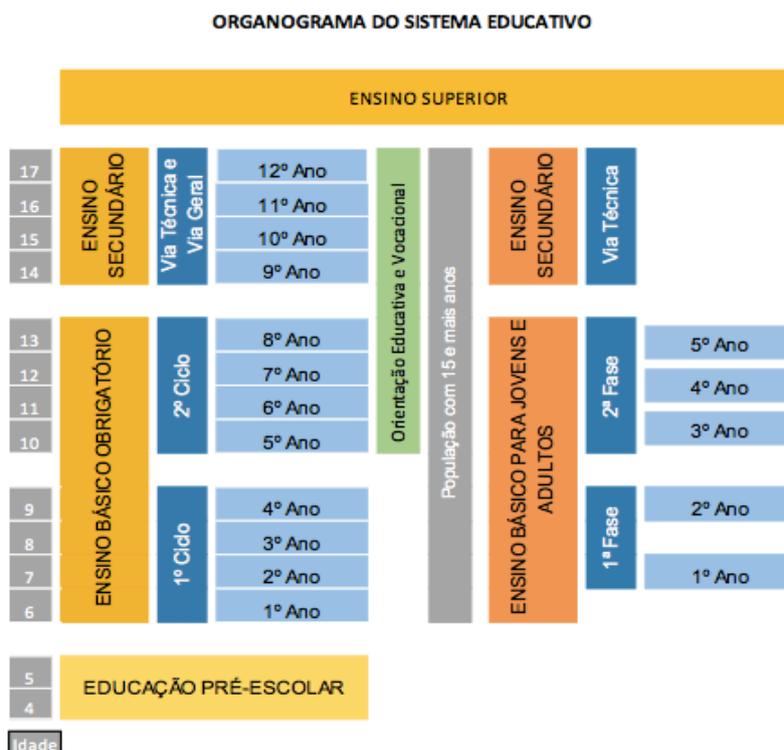


Figura 37: Organograma do Novo Sistema Educativo. PEE/ME

6.4.2.1 Sistema de Educação e Ensino Técnico – Educação Pré-Escolar (EPE)

De acordo com a Lei de bases do Sistema de Ensino, a educação pré-escolar é facultativa, destina-se a crianças de 4 e 5 anos de idade. A rede nacional de 540 jardins-de-infância é composta maioritariamente por unidades do Estado (58,9%).

O Anuário Estatístico da Educação de 2015 indica que 23.316 crianças frequentaram o EPE em 2015 sendo 49,7% do sexo feminino e 50,3% masculino. A tendência é crescente e no período de 2012 a 2016 o número de matrículas aumentou 8%.

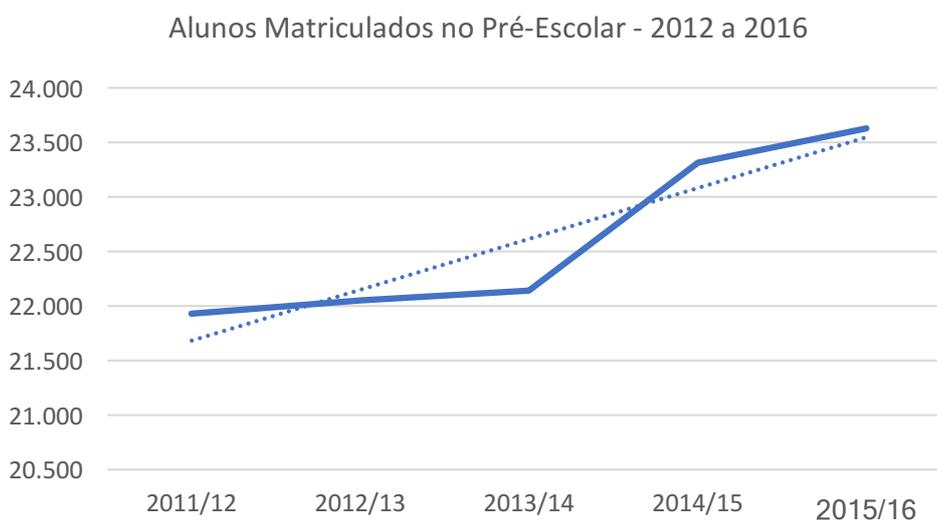


Figura 38: Alunos matriculados no Pré-escolar (2012 a 2016). PEE/ME

O Plano Estratégico de Desenvolvimento da Educação (PEE) indica que a maior vulnerabilidade do sistema pré-escolar é a baixa qualificação dos agentes educativos, onde 60% são considerados orientadores sem qualificação, o que acarreta impactos negativos na aprendizagem das crianças deste nível etário e no seguimento da orientação pedagógica.

6.4.2.2 Sistema de Educação e Ensino Técnico – Ensino Básico (EB)

O ensino básico estava organizado num ciclo de 6 anos. Os dados do INE indicam que em 2015 cerca de 64.591 alunos frequentaram este nível de ensino, sendo que 48% eram do sexo feminino e 52% do sexo masculino. A tendência do número de matrículas é decrescente e no período de 2012 a 2016 diminuiu 6,7%.

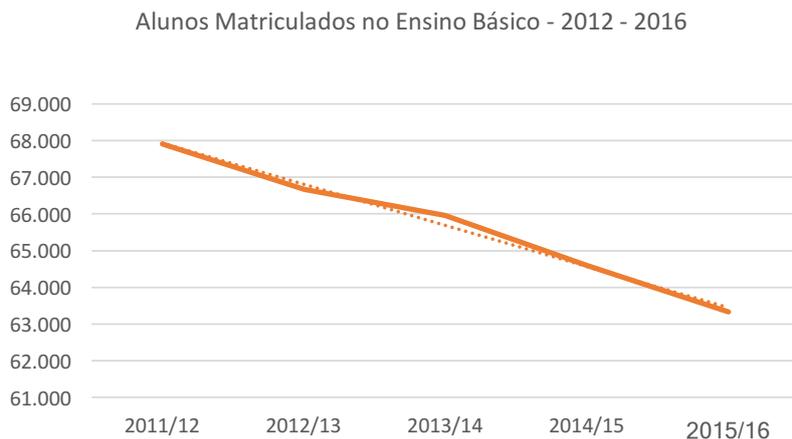


Figura 39: Alunos matriculados no Ensino Básico (2012 a 2016). PEE/ME

O Anuário Estatístico da Educação 2015 indica que existiam 435 escolas e 1.843 salas de aula naquele ano, e em termos de eficiência interna o PEE 2017-2021 indica que existem 2.988 professores (97,1% com habilitação legal) afetados ao EB.

A rede escolar é predominantemente pública e apresenta insuficiências em termos manutenção, de condições sanitárias e de adaptações para os alunos com necessidades especiais.

O PEE considera que neste nível de ensino colocam-se questões de qualidade porque, apesar dos professores possuírem as habilitações formais exigidas, carecem de competências específicas para o desenvolvimento da aprendizagem da *lecto* escrita.

Os dados do Ministério de Educação, reportados pelo INE, indicam que a taxa líquida de escolarização no ensino básico diminuiu em torno de 2%, passando de 94,2% em 2011/2012 para 92,7% em 2015/2016. Em termos de género a taxa de escolarização líquida das meninas tem sido inferior à taxa dos rapazes.

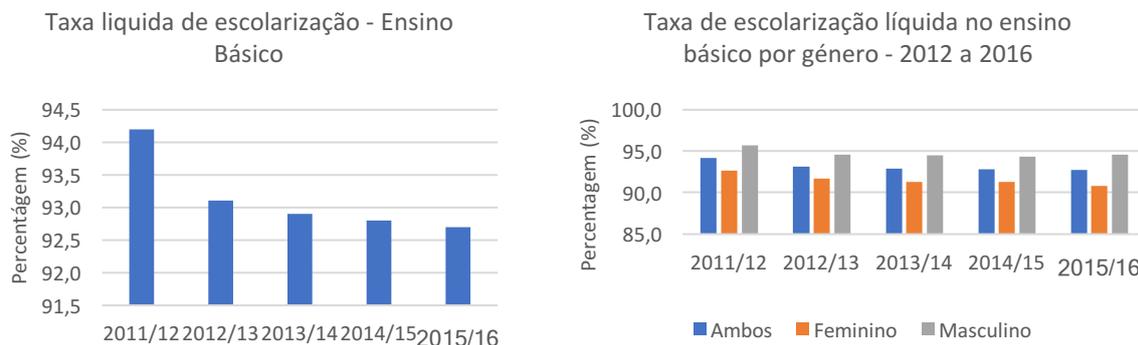


Figura 40: Taxa de escolarização líquida - ensino básico

Apesar destes desafios, os dados calculados a partir do Anuário Estatístico da Educação indicam que a taxa de aprovação tem sido relativamente alta (90,2%), enquanto que a taxa de reprovação é de 8,8% e a taxa de abandono é de 1%.

A incidência da reprovação é maior entre os rapazes, com mais de 10% ao ano, contra 6% entre as meninas.

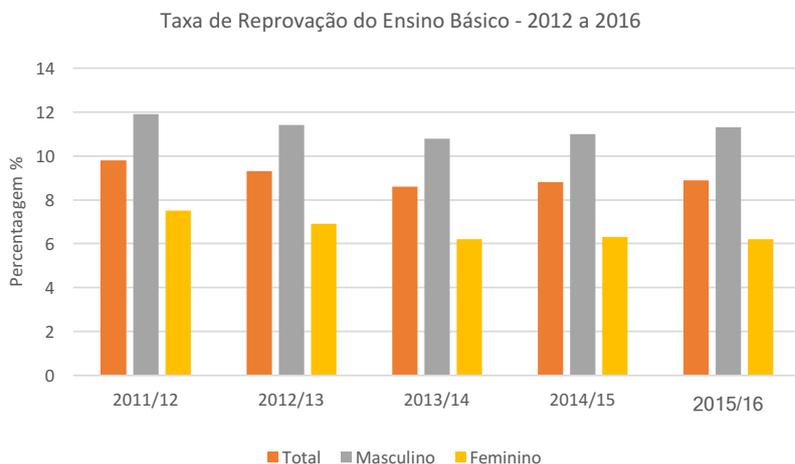


Figura 41: Taxa de Reprovação do Ensino Básico - 2012 a 2016

O ME indica que o Programa de Ação Social Escolar⁵⁹ tem sido crucial para a universalização do ensino básico, realçando a rede de cantinas escolar que garante a alimentação de 100% das crianças inscritas na rede pública. O programa ainda aporta investimentos significativos em termos de kits escolares⁶⁰ para 31.178 crianças e suporta a saúde escolar para 29.532 crianças.

A gestão e o financiamento do Ensino Básico custam 62.129 milhões ECV ao Ministério da Educação.

6.4.2.3 Sistema de Educação e Ensino Técnico – Ensino Secundário (Via Geral e Via Técnica)

Ao nível do ensino secundário (via geral e via técnica) o PEE estabelece o seguinte objetivo e metas gerais até 2021.

PROGRAMA	OBJETIVO GERAL	INDICADOR PRINCIPAL DE RESULTADOS	BASE 2015	META 2021
Reforço e Consolidação do Ensino Secundário (VG e VT)	Melhorar o acesso, a qualidade e a relevância do ensino secundário em sintonia com o desenvolvimento do país.	Taxa líquida de escolarização	51,7%	80%
		% de alunos da VT	3,1%	10%

Tabela 28: Programa de Reforço e Consolidação do Ensino Secundário. PEE/ME

O programa é desdobra-se em 5 projetos e um conjunto de operações que concorrem para a realização do objetivo e culminam com o plano de ação onde estão sintetizados as metas, as atividades, os resultados esperados, as fontes de custos e a matriz de indicadores.

O ensino secundário tinha a duração de 6 anos organizados em 3 ciclos de 2 anos cada. Em 2018, com a expansão do ensino básico obrigatório passa a ter a nova configuração definida no PEE 2017-2021, que inclui a introdução da via técnica a partir do 9º ano. Até 2017 vigorava a seguinte organização do ensino secundário:

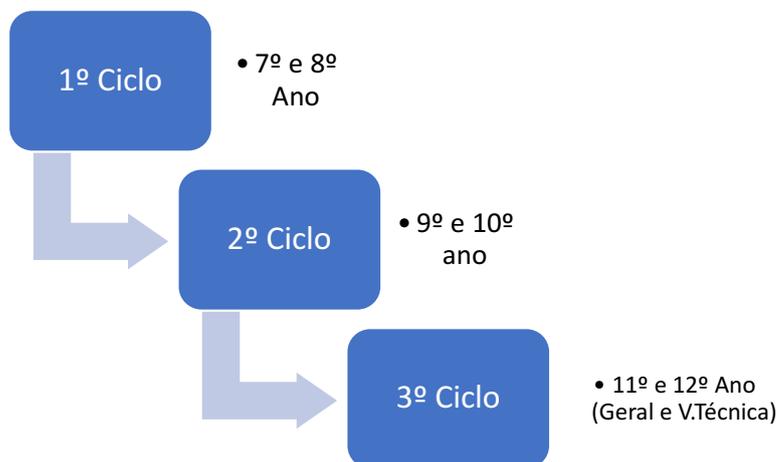


Figura 42: Organização do Ensino Secundário até 2017. ME.

Além disso, após a conclusão da via técnica os alunos podiam optar por frequentar 01 Ano Complementar Profissionalizante (ACP) para obter uma qualificação profissional.

O Anuário da Educação indica que no ano 2000 cerca de 44.748 alunos frequentaram o ensino secundário e que no ano 2015 o número aumentou para 52.295 alunos, sendo 50.665 alunos na via geral (52% do sexo feminino, 48% do sexo masculino), e 1.629 alunos na via técnica (5% do sexo feminino, 95% do sexo masculino). A tendência da frequência entre 2011 e 2015 é decrescente na ordem de 3,3% no período.

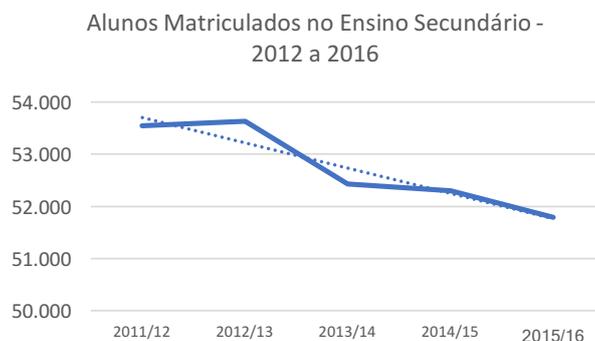


Figura 43: Alunos Matriculados no Ensino Secundário – 2012 a 2016. PEE/PE

⁵⁹ Programa de Assistência Social aos alunos carenciados.

⁶⁰ Fornecidos pelo FICASE - Fundação Cabo-verdiana de Ação Social Escolar e que consiste na distribuição de materiais escolares aos alunos do ensino Básico logo no início de cada ano letivo. – www.ficase.cv

O ME reporta que existem 3.073 professores lecionando o ensino secundário, dos quais 37% atuam sem formação. Ao nível do 1º ciclo (7º e 8º anos) 88,7% possuem habilitação legal. O ME também reporta que os professores carecem de formação em áreas específicas (particularmente nas áreas científicas e tecnológicas).

Em 2016 foram identificadas 60 escolas secundárias, compreendendo 1.048 salas, que cobrem todos os municípios do país dos quais 8 municípios têm apenas 1 escola secundária⁶¹. A grande concentração é na capital do país (15) e na ilha de Santiago que totaliza 29 estabelecimentos.

Os cursos técnicos são ministrados em apenas 4 escolas técnicas, localizadas na Ilha de São Vicente, Santo Antão e Santiago (1 na Praia e 1 na Assomada).

Cursos Técnicos	ESP Cesaltina Ramos - Praia	EST – Grão-Duque Henri - Assomada	EICM -Mindelo	ESTJV – Porto Novo	4 Escolas de ES Via Geral	Total	%F
Construção Civil	89	161	58	57		365	25%
Contabilidade e Administração	117	136	45	40		338	73%
Eletricidade	116	110	34	14		274	19%
Informação Gestão	85	132	57	53		327	58%
Mecanotecnia		76	35	22		133	13%
Artes Gráficas	42		39			81	52%
Adm. Sistemas					93	93	48%
Man. Máquinas				18		18	17%
Total	449	615	268	204	93	1.629	42%

Tabela 29: Cursos Técnicos oferecidos pelas Escolas técnicas Nacionais, 2015- PEE/ME

Até 2005/2006 existiam dois ciclos de formação na via técnica. Após a extinção do 1º ciclo em 2005 a evolução dos efetivos da via técnica do ensino secundário é a seguinte:

Via técnica	2001/02	2004/05	2006/07	2010/11	2014/15
9º e 10º anos	1078	1599	-	-	-
11º e 12º anos	346	974	1508	1558	1629
Total	1424	2573	1508	1558	1629

Tabela 30: Evolução dos formandos do ensino secundário pela via técnica. Anuário INE, 2016

Os cursos de ensino técnico-profissional podem ser complementados por cursos profissionalizantes de especialização pós 12º ano, com cerca de 1.200 horas de formação técnico-profissional, e que conferem o nível V de qualificação profissional.

Cursos Técnicos	ESP Cesaltina Ramos - Praia	EST – Grão Duque Henri - Assomada	EICM Mindelo	Total	%F
Gestão Comercial		9		9	89%
Técnico de Obras		16		16	19%
Montagem de Manutenção de sistemas Eletrónicos	18		14	32	16%
Total	18	25	14	57	28%

Tabela 31: Cursos do Ano Complementar Profissionalizante (2014 a 2015)

61 Anuário 2016, página 177

O ME reporta que a taxa líquida de escolarização no ensino secundário aumentou 2,9%, passando de 68,3% para 71,2%, entre 2011/2012 e 2015/2016.

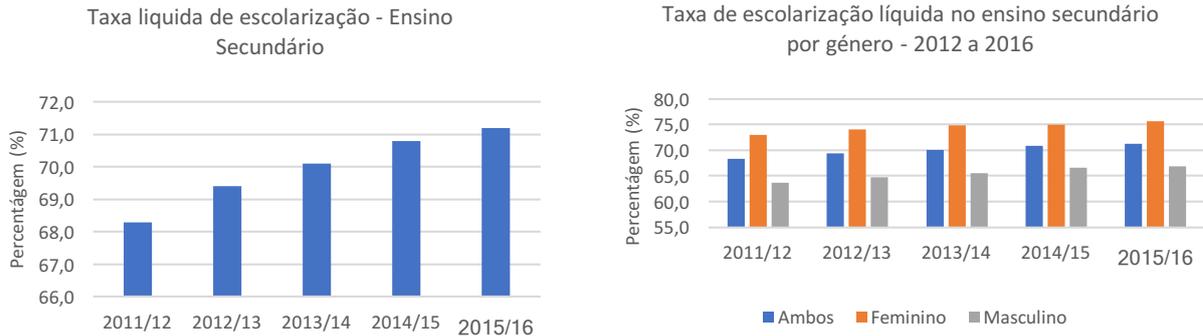


Figura 44: Taxa líquida de escolarização - Ensino Secundário

A desagregação por género indica que a taxa de escolarização líquida é maior entre as meninas (média do período de 74,5%) do que entre os rapazes (média do período de 65,5%).

O ME indica que taxa de reprovação no ensino secundário é elevada, sendo de 24,1% entre o 7º e o 8º ano e 33,5% no 12º ano, o que conjugado com a taxa de abandono de 6,4% indica que cerca de apenas 1/3 dos alunos inscritos no ensino secundário atinge o fim deste nível. Incide em maior proporção entre os rapazes mas a reprovação entre as meninas é de cerca de 20%.

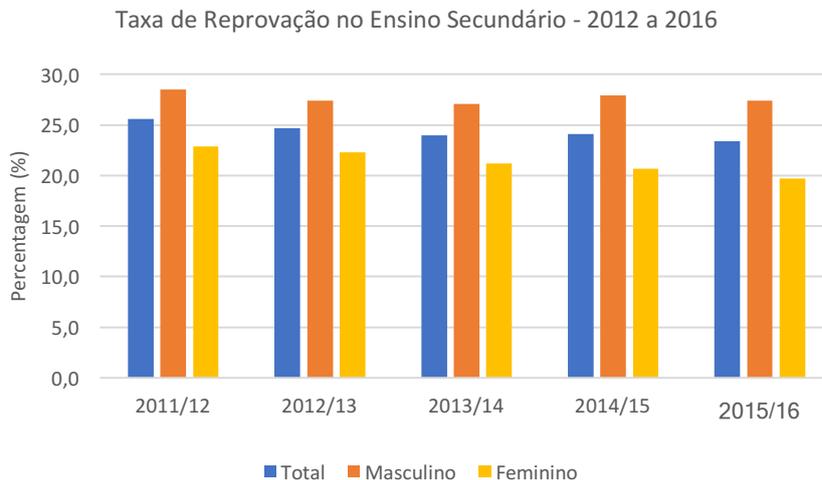


Figura 45: Taxa de Reprovação do Ensino Secundário. 2012 a 2016. PEE/ME

Segundo o estudo “Elementos de Análise Setorial (2015)⁶²”, os riscos de abandono durante o 1º ciclo estão mais relacionados com o nível escolar (as aprendizagens no ensino básico) dos alunos quando ingressam no secundário do que com as modalidades de organização das escolas secundárias.

Na análise setorial do sistema educativo são identificadas duas causas possíveis para as dificuldades encontradas pelos alunos nos primeiros dois ciclos do ensino secundário:

- O funcionamento dos serviços não ser o mais apropriado e,
- O nível das aprendizagens no ensino básico não ser compatível com as exigências dos programas ministrados no secundário.

O ME indica no PEE 2017 - 2021 que esta constatação do estudo precisa ser fundamentada, mas reconhece que análises empíricas efetuadas sugerem que ela é válida.

O Programa de Ação Social Escolar também atua ao nível de ensino secundário, beneficiando 2,2% dos alunos com alimentação, 12,4% dos alunos com transporte, 11,5% dos alunos com propinas e 0,9% dos alunos com residência em internatos.

6.4.2.4 Sistema de Educação e Ensino Técnico – Ensino Superior (ES)

A existência de instituições de ensino superior em Cabo Verde é marcada pela publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo Cabo-verdiano em 2010 e surgimento da primeira universidade pública, com a integração dos institutos públicos de ensino superior existentes, e a instalação das primeiras universidades privadas.

O sistema de ensino superior tem apresentado uma rápida evolução, sendo atualmente constituído por 10

⁶² PEE 2017-2021 - Relatório Elementos de análise setorial da Educação em Cabo Verde: serviços mais eficazes e mais justos ao serviço do crescimento e do emprego, estudo apoiado pela UNICEF e Parceria Mundial para a Educação (setembro de 2015)

estabelecimentos (2 públicas e 8 privadas). Segundo o Anuário Estatístico da Educação 2015, o número de alunos neste nível de ensino evoluiu de 1.810 alunos em 2001, para 8.465 em 2007 e 12.538 alunos em 2015.



Figura 46: Estudantes no ensino superior, segundo a natureza institucional, no país (2010-2015), Anuário INE.

O ensino superior está concentrado nas cidades da Praia, Assomada e Mindelo, onde a maioria dos alunos frequentam estabelecimentos de ensino privados e destes 59% são mulheres.

Estudantes do Ensino Superior por Género - 2010 - 2015

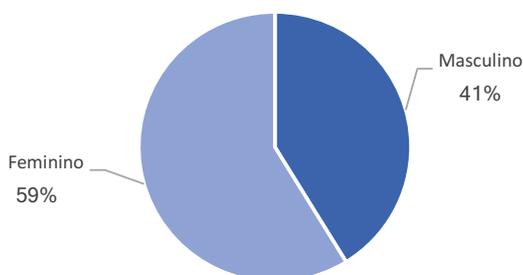


Figura 47: Estudantes do Ensino Superior, por género. 2010 – 2015. Anuário INE

Os cursos de licenciatura representam 92,2% das frequências, sendo que existem 4,1% dos alunos matriculados em Cursos de Educação Superior Profissionalizantes. O nível de pós-graduação é ainda residual.

O corpo docente é constituído por 1.366 professores, sendo que nas instituições públicas, 16,15% deles são doutorados e 52,4% mestres enquanto que nas instituições privadas 11,5% doutorados e 44,5% mestres.

O ME considera que apesar da maioria dos docentes ser detentora do nível de doutoramento e mestrado e cumprirem as exigências do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, o número de docentes em exclusividade nas Instituições de Ensino Superior (IES) é ainda baixo, sendo que a maioria dos alunos é assistida por docentes em regime de prestação de serviços e tempo parcial.

A estrutura da distribuição concentra 35% dos alunos nas áreas das Ciências Políticas, Económicas e Jurídicas (CPEJ), 32% nas áreas Ciências Sociais, Humanas e Letras (CSHL), 19% nas áreas Científicas e Tecnológicas (CT) e 14% na área Ciências da Vida e Saúde (CVS).

Estudantes inscritos no Ensino Superior por área de estudo (2010-2015)

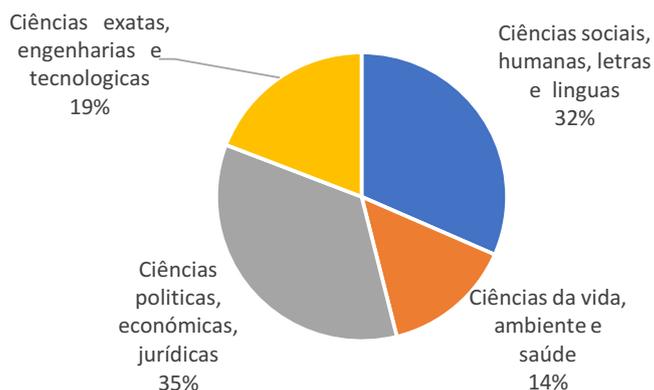


Figura 48: Distribuição de Universitários por área de estudo. 2010- 2015. Anuário INE.

No entanto, o ME constata que os diplomados do ensino superior têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho e infere que este fenómeno poderá estar relacionado com o excesso de produção, formando-se mais licenciados do que o mercado consegue absorver e/ou com a limitada relevância das formações oferecidas e a sua desarticulação com a expectativa do país.

Em termos de gestão e financiamento, o orçamento do ensino superior tem oscilado entre 0,8% e 0,5% do PIB (2,8% do OGE). A despesa direta do Ensino Superior é financiada principalmente através das propinas dos estudantes (69%) e pelo Estado (31%).

6.4.2.5 Sistema de Educação e Ensino Técnico – Recursos do OGE

O OGE 2018 consagra políticas para a reforma do sector da Educação, (re) organização da rede escolar, do processo de gestão administrativa e pedagógica nas escolas, revisão dos manuais, envolvimento e participação dos pais, encarregados de educação e da comunidade.

Através da proposta do OGE 2018 verifica-se que o Governo pretende atuar ao nível do ensino básico, garantindo o ensino gratuito até ao 8º ano de escolaridade e implementando programas de ação social que incluem entre os outros a definição do sistema de intercomunicabilidade com o ensino básico obrigatório formal, e com a formação profissional e técnica.

Ao nível do ensino secundário as intervenções prioritárias do Governo visam dotar os alunos de literacia, numeracia, competências e capacidades necessárias para o prosseguimento de estudos para a vida ativa e, ampliar e modernizar o ensino técnico.

Segundo a orientação do Governo o plano de ação para o ensino secundário e o ensino técnico compreende um conjunto de projetos que visa transformar as escolas de ensino secundário em unidades autónomas de gestão, com maior liberdade curricular obtida através de um misto de disciplinas obrigatórias e facultativas em consonância com a realidade local. A proposta do ME para o período de 2017 a 2021 visa a concretização de 05 grandes projetos dos quais se destacam os 02 seguintes:

1. Projeto de Melhoria Qualitativa do Acesso ao Ensino Secundário (geral, técnico e para adultos):

- Expandir e modernizar a Via Técnica para aumentar o acesso e responder às necessidades do mercado de trabalho.
- Promover a educação continua ao longo da vida com enfoque nas opções técnicas e na educação de adultos.

- Projeto de Modernização do Ensino Secundário Orientado para o estudo e para a vida ativa:
- Rever o quadro de apoio psicológico para a orientação escolar e profissional e informar os alunos sobre a diversidade de opções e de carreiras no Ensino Técnico.
- Integrar todos os cursos das escolas Técnicas na plataforma de coordenação da política integrada de Educação Formação e Emprego (PIEFE);
- Ampliar a oferta formativa de ensino técnico ao 9º ano de escolaridade com a reestruturação do ET em 2 ciclos que permitam a transição para o mercado de trabalho com 2 níveis de saídas profissionais;

2. Promoção de um quadro de garantia de qualidade do ensino secundário (geral, técnico e para adultos):

- Consolidar a atribuição de certificados de Qualificação Profissional para cursos técnicos;
- Efetuar a revisão dos planos de estudo do ensino secundário geral e técnico para se adaptarem ao novo quadro de qualidade e as novas profissões;
- Requalificação das infraestruturas educativas;
- Atribuir verbas especiais para aquisição de consumíveis destinados às atividades formativas para as escolas com cursos técnico-profissionais;
- Reforço das ligações com o mundo empresarial;
- Estabelecer ligações em rede entre os estabelecimentos de ETEFP e o sector empresarial.

Ao nível do ensino superior a prioridade do Governo é atuar na qualificação e regulação e fiscalização do ensino público e privado.

Segundo o Serviço de Estudos, Planeamento e Cooperação (SEPC), do Ministério da Educação, historicamente o peso orçamental da educação tem variado entre 23% e 27% do Orçamento do Estado. Em relação ao financiamento do sector educativo regista-se um nível de despesas públicas que representam 5,4% do PIB do país (2016).

Para 2018 a projecção do orçamento para o sector de educação é de 10.020 milhões de ECV sendo 95% para funcionamento, estando reservando os restantes 5% (540 milhões de ECV) para investimentos.

Além dos projetos de investimento em infraestruturas o aumento do orçamento de investimento em relação a 2017 deve-se ao acréscimo de recursos aos projetos, Cantinas Escolares e Transporte Escolar, decorrente do alargamento da escolaridade obrigatória para o 8º ano.

2015/2016	Funcionamento	Investimento	Programas de Apoio	Total
Orçamento Geral do Estado	11.874.216.463	37.124.009.318	10.425.075.514	59.423.301.295
Orçamento da Educação	876.312.720	8.989.333.972	156.170.332	10.021.817.026
Serviços Centrais	112.355.826	2.000.000	136.170.332	270.526.158
Educação Especial		2050.395		2.050.395
Pré-escolar		1.500.000		1.500.000
Ensino Básico	90.000.000	3.445.106.404		3.535.106.404
Ensino secundário geral	406.801.530	3.057.260.771		3.464.062.302
Ensino secundário técnico		526.675.621		526.675.621
Ensino Superior	267.155.364	981.846.543		1.248.619.907
Ação Social e Escolar		973.726.238		973.726.238

Tabela 32: Orçamento do Ministério da Educação vs. OGE 2015-2016

6.4.2.6 Sistema de Educação e Ensino Técnico – Constatações

Parece ser consensual⁶³, entre os partes interessadas que o ensino ministrado, em particular nas escolas secundárias e instituições de nível superior, tem de se revestir de relevância e contribuir para a inserção dos estudantes na vida ativa.

O ME reporta, no entanto, que no plano da gestão do sistema – que visa traduzir as medidas de política em realidade educativa – persistem dificuldades na administração dos recursos humanos e materiais, ao nível das escolas, de modo a transformá-los em recursos pedagógicos tangíveis.

Os estudos de referência⁶⁴ utilizados pelo ME na preparação do Plano Estratégico da Educação (2017 a 2021) consideram que a gestão pedagógica é uma fraqueza do sistema educativo cabo-verdiano, onde se constata que parece não existir uma relação entre o desempenho escolar (resultados da aprendizagem) e os maiores ou melhores recursos humanos (professores) e materiais investidos.

O PEE indica que a despesa pública por aluno aumenta consoante o nível de ensino, passando de 62.129 ECV no ensino básico para 88.494 ECV no ensino secundário, ao passo que o custo unitário da produção do serviço de ensino superior é em média muito mais elevado (173.620 ECV).

O nível secundário, com uma despesa pública unitária de 76.445 ECV, encontra-se numa posição intermédia. O custo unitário do ensino técnico (102.046 ECV) é considerado naturalmente mais elevados do que no ensino na via geral.

O PEE 2017 -2021 constata também que o sistema de formação profissional tem reduzido impacto na empregabilidade, não só pela reduzida expressão quantitativa, como pela dispersão da sua organização, aditando-se ainda que “a perceção de que as formações propostas não permitem dotar os jovens com as competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho”.

O ME constata que a taxa de desemprego é baixa para aqueles que têm formação superior com idade superior a 35 anos e que a taxa de desemprego se intensifica claramente quando se considera as pessoas com formação superior e mais jovens.

O PEE demonstra, com dados de 2013, que a taxa de desemprego aumentou em cerca de 1% para os indivíduos com formação superior, sendo o aumento de 12% para os que têm entre 30 e 34 anos e 27% para os situados entre 25 e 29 anos. Neste mesmo ano, o PEE reporta que a taxa de inatividade foi de 5% para os indivíduos com formação superior com mais de 30 anos, de 13,5 para os que têm entre 25 e 29 anos, e 22,2% para os com menos de 25 anos.

6.4.3 Revisão da Política Pública da Educação, Formação Profissional e Emprego

Dado a existência de mecanismos de política e a envolvimento de diversos atores, pode-se falar na existência de um sistema de formação profissional e emprego em Cabo Verde. Assim, a presente revisão deste sistema identifica os principais elementos que o compõem e analisa a sua influência e resultados sobre o emprego.

Assim, é relevante destacar que a importância que o Estado de Cabo Verde atribui à formação profissional está consagrada através de alguns dispositivos da Constituição da República de Cabo Verde⁶⁵, que reconhece a todos o direito à educação, deixando ainda claro que a educação deve preparar e qualificar os cidadãos para o exercício da atividade profissional, com vista à participação cívica e democrática na vida ativa e para o exercício pleno da cidadania.

O quadro legal e institucional atual regista uma longa evolução desde a independência até a liberalização do mercado nos anos 90 e a criação do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), incluindo o 1º serviço público de emprego, conhecido atualmente por Centro de Emprego e Formação Profissional (CEFP).

O IEFP e os CEFP são atualmente os principais organismos para implementação da estratégia do Governo em matéria de formação profissional (inicial e contínua) e emprego, e estando até 2017 afetados ao Ministério da Economia e Emprego.

Desde já a orientação política do Governo em matéria do Ensino, Formação e Emprego (EFE) está traduzida no Programa do Governo da IX Legislatura que define:

“Educação de excelência, equitativa e inclusiva / integrado no conceito de economia do conhecimento e num ambiente com cultura de investigação, experimentação e inovação, propiciador para os jovens cabo-verdianos de um profundo domínio das línguas, ciências e tecnologias, de um perfil cosmopolita na sua relação com o mundo, portador de valores e motivador para a aprendizagem ao longo da vida.”

Além disso ao nível da política sectorial foi identificado a existência de uma Carta de Política Integrada de Educação, Formação e Emprego⁶⁶, que é atualmente o instrumento orientador do conjunto de atores institucionais que atuam em torno da política pública.

A Política Integrada de Ensino Formação e Emprego (PIEFE) foi homologada e aprovada pelo Governo em 2013 e consubstancia a agenda de mudança para o ensino técnico profissional (ETP) visando os seguintes objetivos para o sector:

- Aumentar a taxa de ocupação da população cabo-verdiana;
- Aumentar a taxa de ocupação jovem;
- Aumentar o emprego jovem;
- Aumentar o número de abrangidos pelo Ensino técnico e profissional (ETP);

A estrutura programática da PIEFE está organizada em torno de 4 Eixos do qual derivam toda a sua estrutura operacional e de execução:

⁶³ PEE 2017 – 2021, Estudo Prospetiva sobre os Recursos Humanos Estratégicos para o Desenvolvimento, IESE - Julho 2012

⁶⁴ Entre outros a Carta de política educativa de Cabo Verde para o período 2015-2025 (2014). UNICEF

⁶⁵ nº1 e nº2 do artigo 77º.

⁶⁶ Resolução 112/2013 de 1 de Novembro

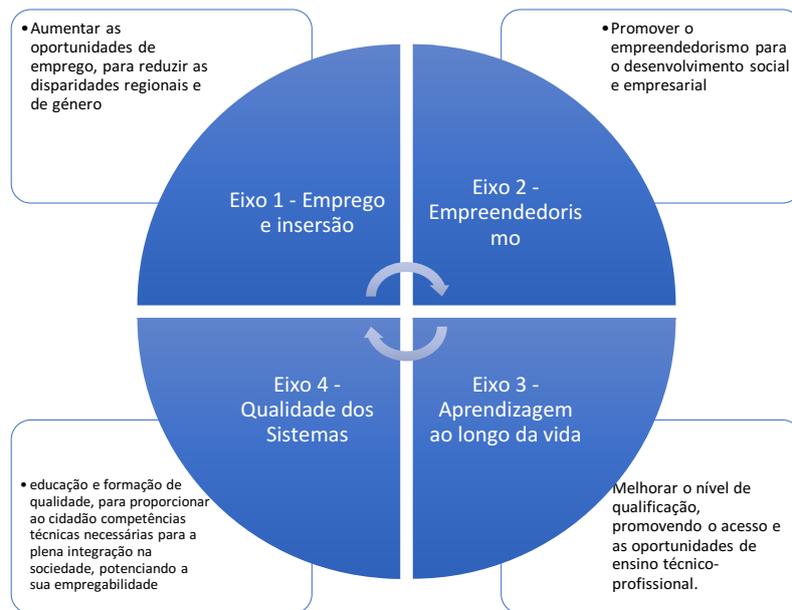


Figura 49: Eixos da Política Pública Integrada de Educação, Formação e Emprego

O atual Governo determinou as seguintes linhas orientadoras na definição de suas políticas de emprego e formação:

- Empregabilidade e Qualificação;
- Formação Profissional para melhor adaptação às necessidades do mercado de trabalho e seu financiamento;
- Carteira Profissional;
- Reconversão Profissional de Jovens Diplomados Desempregados;
- Estágio Profissional empresarial;
- Empreendedorismo Jovem e Start-Up Jovem;
- Viabilização de Unidades de Negócio;
- Acesso aos Apoios e Incentivos reservado às micro e pequenas empresas;
- Orientação Vocacional e Profissional;
- Promoção de Emprego qualificado e decente; Descentralização das iniciativas ativas de criação de emprego ao nível local e regional;
- Parceria Público – Privadas;
- Forte aposta na valorização do Ensino Técnico e do Sistema de Formação Profissional dualista;
- Programas de formação para setores de baixo nível de qualificações e para a inclusão;
- Diversificação de oferta formativa dos cursos de estudo superior profissionalizantes; Cofinanciamento da Formação Profissional e investimento na autossustentabilidade das Instituições de Formação;

O sistema de EFE conta ainda com o Sistema Nacional das Qualificações que disponibiliza instrumentos como o quadro e o catálogo das qualificações profissionais assim como serviços de reconhecimento de competências e de melhoria contínua do SNQ.

Identificou-se também a existência de um Observatório do Emprego⁶⁷, criado em 2011 ao qual compete recolher, sistematizar e disponibilizar informação estatística, estudos e a análise integrada e comparada de indicadores estatísticos e formular propostas, acompanhar e avaliar as políticas de empregos.

O quadro institucional é constituído por um conjunto de atores da esfera pública (setores da educação, formação profissional, emprego, desenvolvimento empresarial, regulação do trabalho), da esfera social, empresarial (parceiros nacionais) e da cooperação internacional (parceiros bilaterais, e multilaterais, regionais, etc.).

6.4.3.1 Sistema de Educação, Formação e Emprego – Quadro Programático para o EFE

A matriz de projetos em prol do Ensino, Formação e Emprego alocados à responsabilidade de diversas estruturas e instituições do estado deriva da PIEFE e dos seus 4 eixos conforme segue:

⁶⁷ Extinto com a publicação da nova orgânica do Ministério da Economia e Emprego. As competências do OE foram transferidas para o INE.

Eixos	Projetos	Ministério	Orgânica
Eixo 1. Emprego e Inserção	Estágios Profissionais para Jovens - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Inserção dos Desempregados de Longa Duração (DLD) - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Iniciativas locais e regionais de emprego - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Reforço Institucional e Bolsa de Qualificação e Emprego - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Inserção de jovens diplomados através do empreendedorismo social - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Acesso de Jovens Economicamente carentes e mães solteiras ao mercado de trabalho - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
Eixo 2. Promoção do Empreendedorismo para o Desenvolvimento Social e Empresarial	Estágios Profissionais para Jovens - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Inserção dos Desempregados de Longa Duração (DLD) - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Iniciativas locais e regionais de emprego - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Reforço Institucional e Bolsa de Qualificação e Emprego - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Inserção de jovens diplomados através do empreendedorismo social - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Acesso de Jovens Economicamente carentes e mães solteiras ao mercado de trabalho - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
Eixo 3. Aprendizagem ao longo da vida	Aprendizagem jovem/formação Profissional em alternância - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	INSERJuvenil- MEE/DGE;	MEE	DGE
	Soldado Cidadão - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Qualificação Jovem - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Campanha de valorização do ensino técnico - ME/DGEBS;	ME	DGEBS
	Desenvolvimento do Ensino Técnico - ME/DGEBS;	ME	DGEBS
	Incremento do Ano Complementar Profissionalizante (ACP) - ME/DGEBS;	ME	DGEBS
	Criação de Unidades Formativas nas Escolas secundárias de via geral - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Incremento dos Cursos de Estudos Superiores Profissionalizantes (CESP) - ME/UNICV;	ME	UNICV
	Formação socioprofissional de base - ME/DGEFA,	ME	DGEFA
	Novas Qualificações e Catálogo Nacional de Qualificações - Unid. Coord. SNQ;	MEE	UC-SNQ
	Reforço da Capacitação institucional da Unidade de Coordenação do SNQ - UC-SNQ,	MEE	UC-SNQ
	Estruturar o subsistema RVCC profissional - UC-SNQ;	MEE	UC-SNQ
	Estruturação do subsistema RVCC escolar - UC - SNQ;	MEE	UC-SNQ
	Formação socioprofissional à distância - ME/DGEFA;	ME	DGEFA
	Fomento da formação à distância nos CESP - ME/UNICV;	ME	UNICV
	Desenvolvimento/Aquisição de recursos educativos multimédia - ME/DGEBS;	ME	DGEBS
	Formação pedagógica de ex-professores - ME;	ME	
	Formação pedagógica de e-formadores - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Formação contínua - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Centros de pequenos ofícios - MEE/IEFP;;	MEE	IEFP
	Consolidação da unidade nacional de orientação escolar vocacional profissional - ME/DGEBS;	ME	DGEBS
	Orientação profissional Jovem - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
Produção e aquisição de recursos para a orientação vocacional e profissional - ME/DGEBS;	ME	DGEBS	

Eixos	Projetos	Ministério	Orgânica
Eixo 4. Qualidade dos Sistemas	Adequação curricular às novas exigências - ME, MEE e UC-SNQ;	ME, MEE	UC-SNQ
	Sistema de acompanhamento de alunos com dificuldade de aprendizagem - ME;	ME	
	Modernização de recursos no ensino técnico - ME;	ME	
	Modernização de recursos nos CESP - ME;	ME	
	Sistema Nacional de Formação contínua de docentes - ME;	ME	
	Formação avançada de professores - ME;	ME	
	Centro de Recursos - MEE/IEFP;	MEE	IEFP
	Melhoria da avaliação da aprendizagem - ME;	ME	
	Sistema de avaliação institucional - ME/IGE;	ME	IGE
	Sistema de acreditação de escolas, centros e cursos de formação - MEE/UC-SNQ;	MEE	UC-SNQ
	Sistema de observação das necessidades de qualificação das empresas e da inserção de ex-alunos e formandos - MEE/UC-SNQ;	MEE	UC-SNQ
	Melhoria da eficácia da gestão e supervisão pedagógica - ME;	ME	
	Reforço da capacidade técnica da Inspeção - ME;	ME	

Tabela 33: Matriz dos Projetos que derivam da PIEFE

A eficácia da implementação das medidas estratégicas de EFE depende da Governança, da coordenação política, da gestão técnica da política, do seguimento e da avaliação.

A política prevê a regulamentação por despacho conjunto dos membros do Governo envolvidos, a constituição de um comité interministerial de coordenação, constituído por representantes de alto nível dos Ministérios implicados e de uma unidade de gestão constituída pelo Gestor da Política, pelo representante da UC-SNQ, pelo coordenador do Observatório do Emprego, pelos Diretores Gerais do Planeamento e Orçamento dos Ministérios implicados, pelo PCA do IEFP, e pela Direção Nacional do Plano - do Ministério das Finanças.

A comissão de gestão deve ser apoiada por comités temáticos para cada um dos pilares do PIEFE. A política prevê ainda a constituição de uma comissão de seguimento, enquanto um fórum alargado à sociedade civil de discussão, reflexão e orientação da política. Está indicado ainda que o Conselho Nacional do Emprego e da Formação profissional deve desempenhar as funções de comissão de acompanhamento da política.

6.4.3.2 Sistema de Educação, Formação e Emprego – Intervenientes

Os diferentes estudos⁶⁸ já realizados sobre o emprego em Cabo Verde reconhecem que os sistemas educativos e de formação profissional se encontram desatualizados em relação às exigências de desenvolvimento da economia e assim os sucessivos Governos têm tomado medidas no sentido de estreitamento da ligação entre a educação e o mercado de trabalho.

É neste sentido que, em função da necessidade de operacionalização da estratégia da PIEFE, o Sistema de Educação Formação e Emprego⁶⁹ foi criado, estando em 2017 atribuído às estruturas das orgânicas do Ministério da Educação (ME) e do Ministério da Economia e Emprego (MEE).

⁶⁸ Estudo prospetivos sobre recursos humanos estratégicos para o desenvolvimento de Cabo Verde— Observatório do Emprego 2012 e Estudo sobre as Atividades Económicas, Mercado de Trabalho e Áreas Profissionais em Cabo Verde – LuxDev 2009

⁶⁹ Resolução de 1 de Novembro de 2013

Verifica-se, no entanto, que em 2017 a PIEFE estava a ser principalmente liderada pelas estruturas do Ministério da Economia e Emprego, apesar de evidências de um esforço do Ministério da Educação para participar diretamente na implementação desta política pública.

De acordo com o estudo “Mapeamento e diagnóstico das entidades do sector da Educação Formação e Emprego (EFE) ao nível nacional”, apesar do reconhecimento, pela PIEFE, a articulação institucional entre os sistemas de qualificação cabo-verdianos e o emprego é um desafio estruturante. O estudo confirma que a dispersão e frequente sobreposição de iniciativas, bem como o deficiente aproveitamento das sinergias e das potencialidades locais continuam a acontecer.

No atual programa da IV Legislatura o Governo determina a:

“Criação de uma Comissão Interministerial de Emprego e Formação, integrada por responsáveis pela política de educação, formação, emprego, sector empresarial e pelo patronato, sindicatos e organizações não-governamentais ligadas a emprego e formação, cuja finalidade consistirá em identificar e coordenar as políticas e produzir recomendações e orientações com vista à realização e concretização dos objetivos propostos

Entretanto, até 2017 a orgânica do Ministério de Economia e Emprego indicava que competia a este órgão governamental a missão de propor, executar e avaliar políticas públicas com incidência, entre outras, nas áreas de formação profissional, programa de estágios profissionais e promoção do emprego e um conjunto de outros atribuições específicas relativos à formação profissional e integração de jovens no mercado de trabalho, apoio ao empreendedorismo e empregabilidade, promoção do emprego, combate ao desemprego, política de estágios e políticas ativas de emprego.

No âmbito das suas atribuições o MEE articulava-se com o departamento governamental responsável pela área da juventude e do ensino superior, em matéria de política de formação e de investigação aplicada para os setores das pescas, do turismo, indústria, energia, comércio e de valorização dos recursos humanos para as necessidades das empresas e em matéria laboral, de produtividade e

competitividade. Não foram identificados mecanismos de coordenação e articulação interinstitucional entre entidades centralizadas e as descentralizadas ao nível dos municípios.

6.4.3.2.1 Direção Geral de Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais (DGEFPEP)

A orgânica do MEE⁷⁰ definia que a Direção Geral de Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais (DGEFPEP) é o serviço central de conceção, planeamento e de integração técnica e normativa nos domínios da formação profissional, do emprego e do empreendedorismo, bem como dos estágios profissionais.

A DGEFPEP integra os seguintes serviços:

- Serviço de Emprego e Estágios Profissionais – Serviço de apoio técnico relativo à conceção e formulação de políticas de emprego que visam assegurar a adequação da realidade do mercado de emprego e atualização permanente dos instrumentos relacionados com a procura de emprego, manutenção da empregabilidade, inserção e integração na vida ativa e a gestão do mercado do emprego;

- Serviço de Formação Profissional - Serviço de apoio técnico relativo à conceção e formulação de políticas de formação profissional que visa assegurar a adequação da formação profissional às realidades do mercado de emprego e à atualização permanente dos instrumentos relacionados à procura da empregabilidade.

6.4.3.2.2 Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ)

A Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ) tem por atribuição assegurar a estruturação de um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), enquanto conjunto de ferramentas e ações necessárias para promover e desenvolver a integração das ofertas de formação, através do Catálogo Nacional de Qualificações e da Avaliação e Acreditação de Competências.

A UC-SNQ, anteriormente sob a tutela do Ministério da Economia e Emprego, articula-se com todas as entidades ativas no sector do emprego e formação profissional, designadamente:

- Direção Geral do Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais (DGEFPEP);
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP);
- Direção Geral do Ensino Básico e Secundário;
- Centros de Emprego e de Formação Profissional;
- Conselho Nacional de Emprego e Formação;
- Comissão de Equivalências para a Formação Profissional;

Os agentes económicos e empresariais, tendo em vista garantir a implementação das políticas, metas, objetivos, planos e orientações definidas para o sector.

O SNQ é composto pelas seguintes entidades:

- UC-SNQ - Unidade de Coordenação do SNQ;
- DGEFPEP – Direção Geral do Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais;
- CNEP - Comissão Nacional de Equivalências Profissionais;
- CNEF - Conselho Nacional do Emprego e Formação Profissional;

- Demais entidades públicas, privadas ou de gestão mista, que desenvolvam atividades de formação profissional.

6.4.3.2.3 Fundo de Promoção do Emprego e da Formação Profissional (FPEF)

Conforme os seus estatutos⁷¹, o Fundo de Promoção do Emprego e da Formação⁷² é um mecanismo de financiamento da formação profissional, instituído pelo Governo de Cabo Verde, com vista a apoiar as iniciativas de desenvolvimento da empregabilidade dos recursos humanos, inserção socioprofissional de ativos em situação de desemprego, em especial, de jovens à procura do primeiro emprego, e de formação contínua com pertinência para as necessidades da economia nacional.

6.4.3.2.3 Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)

O Governo reconhece o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) como um instrumento estratégico para implementação da sua política de formação profissional, cuja missão é garantir, através da sua estrutura central e serviços descentralizados, e em parceria com outras instituições públicas e privadas, a promoção e execução das ações de formação profissional, para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, contribuindo para a promoção do emprego digno, qualificação relevante e atitude empreendedora, visando autonomia individual e a propriedade coletiva.

O IEFP tem como atribuições a promoção do emprego e o desenvolvimento da formação profissional, incumbindo-lhe, entre outras:

- Promover a qualificação profissional da população, através da oferta de formação profissional, inicial e contínua, certificadas e relevantes para a modernização da economia;
- Articular, com o Sistema Nacional de Qualificação, as ações de promoção, desenvolvimento e integração das ofertas de formação, através do Catálogo Nacional de Qualificações e do processo de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências;
- Participar na regulação do sistema do emprego e formação profissional, propondo medidas legislativas e regulamentares pertinentes;

O IEFP integra um Conselho de Administração (CA) e unidades orgânicas de coordenação da formação (UGF) e do emprego (UGE), administração e finanças, assim como a rede de 8 Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP) existentes no país além de 2 centros de treinamento em transformação alimentar.

Através da formação profissional inicial, com nível de qualificação e estágio curricular obrigatório, estágios profissionais e *matching* das oportunidades de ofertas de emprego com os perfis profissionais qualificados e inscritos nos CEFP, o IEFP é a principal estrutura operacional para a implementação da estratégia do Governo para o emprego.

Em Setembro de 2017, o Governo reforçou as competências do IEFP ao atribuir as competências de gestão do Programa de Estágios Profissionais Empresarial em lei⁷³ que estabelece regras e incentivos a que deve obedecer a realização de estágios profissional nas empresas privadas e públicas bem como a forma do seu financiamento e a avaliação do estagiário.

⁷¹ Decreto-Regulamentar n.º 4/2012, de 29 de Fevereiro

⁷² Resolução n.º 5/2012, de 25 de Janeiro

⁷³ Lei n.º 15/IX/2017

6.4.3.3 Sistema de Educação, Formação e Emprego – Serviços Públicos

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os Serviços Públicos do Emprego (SPE) são responsáveis pelo planeamento e implementação de políticas ativas e, em alguns casos, passivas do mercado de trabalho, utilizadas para ajudar os trabalhadores a entrarem no mercado, para facilitarem o ajustamento do mercado de trabalho e como instrumento de amortecimento do impacto das transições económicas.

Para tal, os SPE geralmente fornecem:

- Informações sobre o mercado de trabalho,
- Assistência técnica na busca de emprego e serviços de colocação no mercado.
- Administram os benefícios do Seguro de desemprego;
- Gerem vários programas do mercado de trabalho;
- Assistência na deslocação de trabalhadores;
- Treinamento e reciclagem de competências;
- Serviços público de emprego.

Estes serviços são disponibilizados pelos SPE aos trabalhadores e às empresas. Os SPE são geralmente assistidos por um órgão consultivo, que deve ser constituído de forma tripartida para facilitar o diálogo social na administração dos serviços públicos de emprego.

Através do estudo diagnóstico “CVE/081 16531: Relatório técnico”⁷⁴, foram identificadas as principais entidades que operacionalizam/executam o sistema EFE em Cabo Verde.

Serviços Público de EFE	Localidade	Ilha
Centro de Energias Renováveis e Manutenção industrial - CERMI	Praia	Santiago
Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde – EHTCV	Praia	Santiago
IEFP Sede	Praia	Santiago
CEFP Praia	Praia	Santiago
CEFP Variante	São Domingos	Santiago
CEFP Santa Cruz	Santa Cruz	Santiago
CEFP Assomada	Assomada	Santiago
CEFP Fogo	São Filipe	Fogo
CEFP Sal	Espargos	Sal
CEFP São Vicente	Mindelo	São Vicente
CEFP Santo Antão	Ribeira Grande	Santo Antão

Tabela 34: Serviços Públicos de EFE, por localidade, Ilha

São essencialmente os 08 Centros de Emprego e Formação Profissional do IEFP, a Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde (EHTCV) e o Centro de Energias Renováveis e Manutenção Industrial (CERMI), afetos ao anterior Ministério da Economia e Emprego.

6.4.3.3.1 Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde (EHTCV)

A EHTCV entrou em funcionamento em 2011 e até 2015 formou 1,796 jovens nas áreas de Hotelaria, Restauração e Turismo com cursos de nível de qualificação profissional. Nesse período registam-se 1,540 formandos em ações de formação inicial e 256 de formação contínua.

Apesar de ser uma estrutura recente a EHTCV afirmou-se rapidamente como uma escola de referência no domínio de formação em cozinha e pasteleria, restaurante e bar, receção, operações turísticas e agências de viagem. As necessidades de qualificação profissional para o sector hoteleiro têm sido parcialmente atendidas pelas formações oferecidas pela EHTCV que realiza as suas ações em parceira com os operadores económicos do sector hoteleiro, no sector público, a nível central e local.

Os beneficiários das formações da EHTCV têm sido principalmente mulheres (76%) oriundas principalmente de Santiago (88%). Todos os formandos (100%) da escola têm acedido aos estágios profissionais nas ilhas de Santiago, Sal e Boa Vista. Os dados disponíveis⁷⁵ indicam uma taxa de empregabilidade de 73,5% dos formandos.

⁷⁴ LuxDev - SENAI PR – 2016.

⁷⁵ Síntese das atividades a EHTCV no período de 2011 a 2015

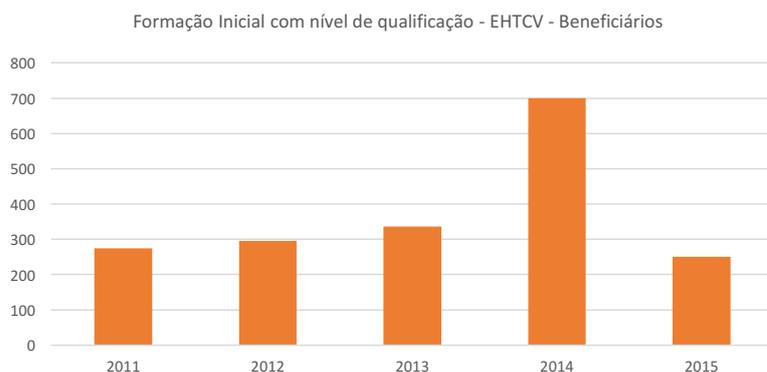


Figura 50: Beneficiários de formação inicial com nível de qualificação da EHTCV

6.4.3.3.2 Centro de Energia Renovável e Manutenção Industrial

O CERMI completou 2 anos de existência em 2017, foi criado com o apoio da Cooperação Luxemburguesa⁷⁶ e visa o desenvolvimento de capacidades em diferentes tecnologias de energia renovável - como energia solar térmica, fotovoltaica, eólica, manutenção e eficiência energética e pretende ser uma referência na formação profissional especializada em energia no âmbito da CEDEAO. O Centro já iniciou os cursos profissionalizantes, mas ainda não existe dados disponíveis. Sabe-se, no entanto, que o Governo pretende, em conjunto com os parceiros, implementar um modelo empresarial de exploração do CERMI.

6.4.3.3.3 Centros de Emprego e Formação Profissional do IEFP

Os CEFP⁷⁷ são a principal estrutura pública vocacionada para a promoção da empregabilidade e do emprego. Entre os anos 2011 e 2016 foram beneficiadas 15.208 pessoas, com cursos de nível profissionalizante e formação contínua. Em média, nos últimos 5 anos, são 129 ações por ano que beneficiam 2,535 pessoas por ano.

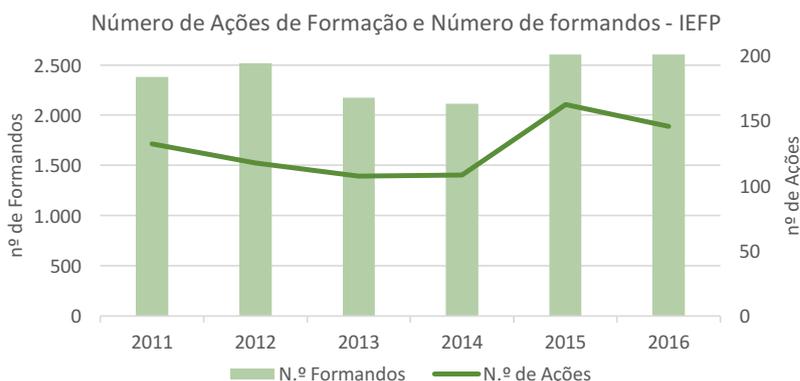


Figura 51: Número de Ações de Formação e Número de formandos – IEFP. 2011- 2016

Constata-se que as ações de formação do IEFP beneficiam ligeiramente mais indivíduos do sexo feminino (52,3% foram do sexo feminino e 47,6% do masculino). Em termos de aprovados, a diferença é um pouco maior com as mulheres a atingirem 57% dos aprovados enquanto os homens registam apenas 42% das aprovações.

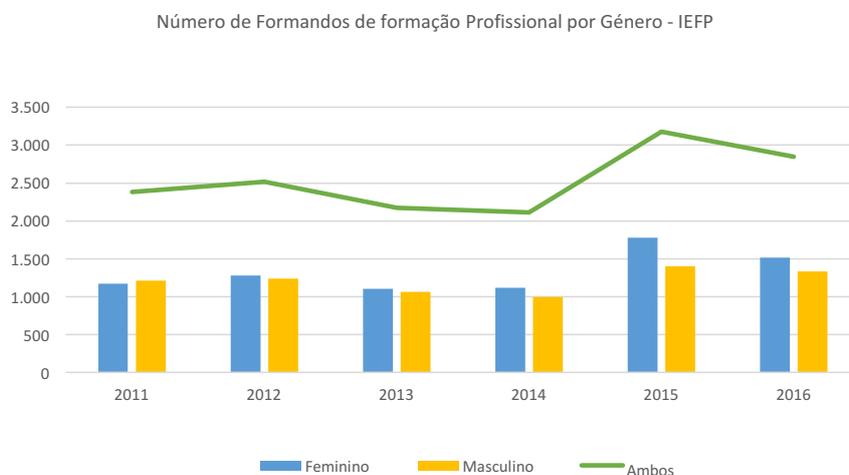


Figura 52: Número de Formandos de formação Profissional por Género - IEFP. 2011-2016

⁷⁶ Investimento de €7,7 milhões

⁷⁷ Os CEFP têm a missão de apoiar na promoção e execução de ações de formação profissional para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, contribuindo para a promoção do emprego digno, qualificação relevante e atitude empreendedora, visando a autonomia individual e a prosperidade coletiva.

Referente à formação por nível de qualificação, no período em análise predominou a formação de nível 3, com 146 ações, seguido do nível 2, com 101 ações. No geral, constatou-se que aproximadamente 48% das formações ministradas não conferem nenhum nível de formação ou qualificação (S/N – Sem Nível). Em 2016, as formações S/N representaram 61% das ações realizadas.

Número de ações, por nível de qualificação/formação

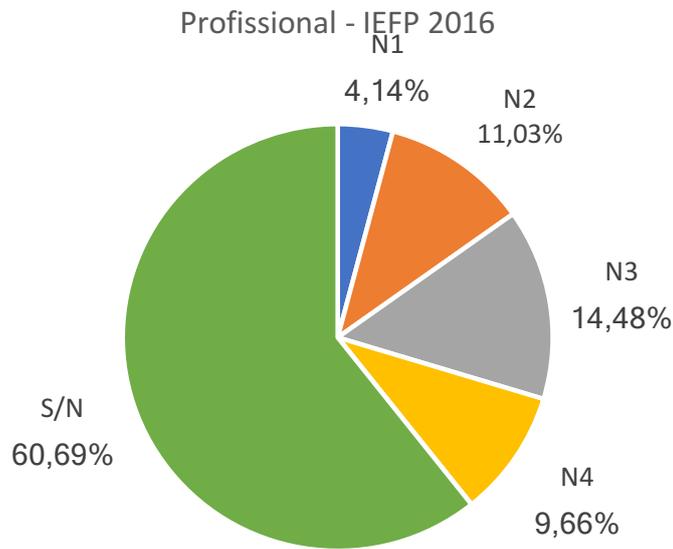


Figura 53: Ações de formação do IIEFP por nível de qualificação. IIEFP 2016

Figura 53: Ações de formação do IIEFP por nível de qualificação. IIEFP 2016

As famílias profissionais representam o conjunto de qualificações de acordo com os critérios de afinidade de competências profissionais dos diferentes setores produtivos. Em 2016, as 4 famílias profissionais: Hotelaria, Restauração e Turismo, Administração e Gestão, Formação de Formadores e Imagem Pessoal representaram cerca de 59% das ações e acolheram 61% dos formandos

Número de Formandos por Família Profissional - IIEFP - 2011-2016

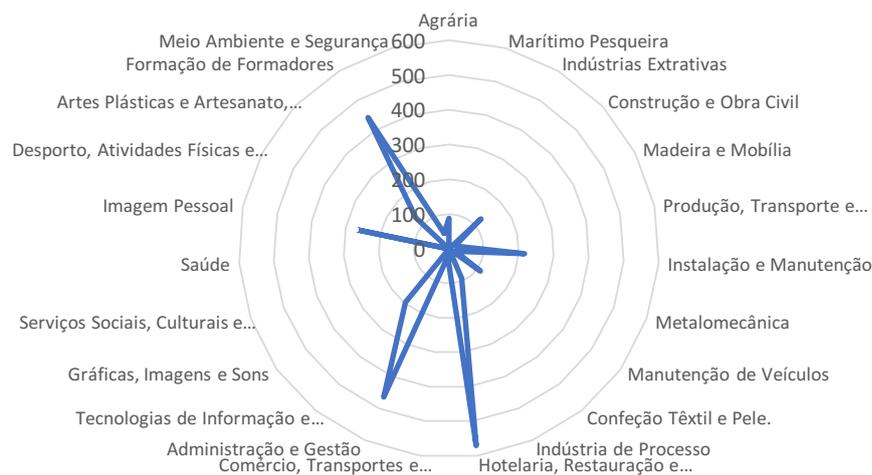


Figura 54: Número de ações e de formandos, por famílias profissionais (2011-2016)

Figura 54: Número de ações e de formandos, por famílias profissionais (2011-2016)

Considerando que as políticas de emprego e formação profissional devem estar intrinsecamente relacionadas, os programas de formação devem se articular com os programas de promoção de emprego, através de uma política coerente de emprego e formação profissional.

Em termos de custos, os dados do IIEFP, apurados pelo INE, destacam que os custos médios por ações e por formandos da ação inicial têm diminuído ao longo dos seis anos da série temporal analisada, passando de 2.294.164 em 2011 para 1.593.935 ECV em 2016.

	Custo Médio/Ação (ECV)			Custo Médio/Formandos (ECV)	
	Inicial / Contínua			Inicial / Contínua	
2011	2,294,164	215,557		113,385	11,157
2012	2,030,848	616,262		90,010	36,870
2013	1,859,944	413,382		292,513	10,939
2014	1,717,300	381,718		82,069	22,065
2015	1,730,419	350,931		81,228	19,130
2016	1,593,935	289,490		80,759	14,793

Tabela 35: Custo médio das ações de formação e por formando, segundo as categorias de formação – Fonte: IEFP. 2016

O INE reporta que o custo médio das ações de formação contínua tem oscilado ao longo dos primeiros três anos da série temporal, registando um aumento acentuado de 2011 para 2012 e, a partir de 2013, vem registando diminuições, passando de 616.262\$00 por ação em 2012 para 289.490\$00 por ação em 2016.

A formação Inicial apresenta um custo muito superior à formação contínua, tendo o custo médio dos formandos diminuído de 113.385\$00, em 2011, para 80.759\$00 em 2016.

6.4.3.4 Sistema de Educação Formação e Emprego – Recursos do OGE

No OGE 2018 o Governo confirma que é crucial que as “políticas de emprego e formação profissional estejam intrinsecamente ligadas. As atividades inseridas nos programas de formação devem atender às necessidades do mercado de trabalho, de modo a disponibilizar-se mão de obra qualificada, capaz de assegurar elevados níveis de produção e de produtividade necessárias para o desenvolvimento do país”.

Deste modo o Governo determinou as seguintes medidas de políticas de emprego e formação profissional definidas para o OGE 2018 para promover o emprego e a empregabilidade e a qualidade do emprego:

- Aproximar os serviços dos desempregados e dos empregadores, de forma a facilitar o ajustamento entre a oferta e a procura, bem como a integração sustentada dos desempregados no mercado de trabalho;
- Focalizar as políticas ativas de emprego no combate ao desemprego jovem e ao desemprego de longa duração e na promoção da igualdade e equidade de género;
- Programa Start-up Jovem;
- Empreendedorismo Jovem - Atribuição de Kits para Promoção do Autoemprego e ou Cooperativa;
- Consolidação dos incentivos fiscais em matéria de emprego jovem e estágios profissionais;
- Promover a integração de jovens com formação superior e formação profissional à procura do primeiro emprego, no mercado de trabalho através de estágios profissionais contratados junto das empresas e outras instituições;
- Consolidar a implementação do subsídio de desemprego nos serviços descentralizados em parceria com INPS e Câmaras Municipais;
- Oferta formativa (OF) em função das especificidades e oportunidades de cada ilha e região, proporcionando um desenvolvimento sustentável e harmonioso dos municípios;
- Diversificação das ações, com base no Sistema Nacional de Qualificações e do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais;
- Qualificação profissional dos jovens e dos grupos mais vulneráveis que favoreçam e promovam a sua inserção no mercado de trabalho (ex.: mulheres, pessoas com deficiência e desempregados);
- Reforço das competências dos jovens licenciados, nomeadamente, através de programas de reconversão de perfil e da qualificação;
- Alargamento da atuação do Centro de Recurso para além da Formação Pedagógica Inicial de Formadores, permitindo assim, uma preparação contínua (técnica e pedagógica) de todos os intervenientes no sistema integrado;
- Reforço das competências transversais dos formandos como línguas (Inglês e Francês) e TIC's;
- Estabelecimento de parcerias com entidades públicas e privadas promotoras de Formação Profissional com vista à criação de sinergias conducentes ao aumento da sustentabilidade e rentabilização da capacidade instalada existente no sector.

As medidas de política para o sector do emprego e formação profissional tem um orçamento projetado para 2018 de 499 milhões de ECV (cerca de 100% em relação a 2017) e estão inscritas na rubrica Emprego e Juventude.

Emprego e Juventude	OGE 2017	OGE 2018	Peso
Funcionamento	96.2	95.7	19%
Investimento	153	403.5	81%
Total	249.2	499.2	100%

Tabela 36: OGE 2018 - Recursos para o sector emprego e formação profissional

O orçamento de investimento representa 81% dos recursos do sector do emprego e da formação sendo 19% das despesas para o funcionamento.

Destaque de alguns projetos de investimento:

- Empreendedorismo jovem – Atribuição de kits para promoção do autoemprego e ou cooperativa (90 milhões de ECV);
- Estágios profissionais relevantes em empresas públicas e privadas (84 milhões de ECV);
- *Start-up Jovem* (45,8 milhões de ECV);
- Formação profissional ajustada às necessidades do mercado, com certificado (27 milhões de ECV).

6.4.3.5 Sistema de Educação, Formação e Emprego – Constatações

Tendo em conta o número de desempregados existente no país, as metas do Governo e as necessidades de crescimento da economia por via do sector privado, entende-se que existe uma necessidade de capacitação profissional em massa.

Os resultados alcançados pelas estruturas do IIEFP e parceiros na qualificação profissional indicam uma ténue participação dessas estruturas em termos de número e qualidade. O que implica que as estruturas de formação devem além de alargar e diversificar a oferta, disponibilizar cursos com nível de qualificação profissional no âmbito do SNQ.

Em termos de empregabilidade os dados do IMC-IE 2016 indicam que apenas 4,5% das colocações no mercado de trabalho passaram pelas estruturas públicas de emprego. Dado que por si revela a dimensão do desafio que as estruturas públicas de EFE têm de enfrentar.

6.4.4 Revisão da Política Pública de Desenvolvimento Empresarial

A revisão das políticas e programas de desenvolvimento empresarial visa avaliar a capacidade das empresas criarem empregos, e analisar de forma breve como as políticas referentes ao desenvolvimento empresarial afetam o emprego.

Para a análise da política pública de desenvolvimento empresarial, além do enquadramento legal sectorial, foi identificado um conjunto de medidas, mecanismos, incentivos e legislações que contribuem para uma estratégia de desenvolvimento das micro e pequenas empresas e das empresas de maior porte. Deve-se, no entanto, notar que estas medidas, mecanismos, incentivos e legislações não se encontram definidas de forma integrada e articulada em torno de uma agenda de desenvolvimento do sector privado.

Em última instância, o OGE introduz e atualiza anualmente o conjunto de incentivos e medidas de fomento da atividade empresarial ao nível sectorial.

6.4.4.1 Desenvolvimento Empresarial – Quadro Institucional

Apesar do Ministério da Economia e Emprego (MEE) (até 2017) responder diretamente pela matéria do desenvolvimento empresarial e tutelar o conjunto de instituições públicas que servem e atuam na esfera empresarial, na realidade o Governo articula a implementação da política de desenvolvimento empresarial através de atuação transversal de diferentes departamentos da Administração responsáveis pela implementação da política pública, com especial realce para a Direção Nacional da Energia, Indústria e Comércio (DNEIC) do MEE, a Direção

Nacional das Receitas do Estado (DNRE), Alfandegas e Contribuições e Impostos, e Património, do Ministério das Finanças, e diversos outros departamentos dos Ministérios da Agricultura e Ambiente, das Infraestruturas e dos Negócios Estrangeiros.

Além disso, o MEE tutela um conjunto de instituições e agências diretamente envolvidas no fomento empresarial, o empreendedorismo e o emprego, do qual se destacam a Cabo Verde TradeInvest e a Pró Empresa:

- Cabo Verde TradeInvest – Agência de Promoção de Investimento e Exportação de Cabo Verde;
- PróEmpresa – Instituto de Apoio e Promoção Empresarial;
- IGQPI – Instituto de Gestão da Qualidade e da Propriedade Intelectual;
- IGAE – Inspeção Geral da Atividade Económica;

6.4.4.1.1 Cabo Verde TradeInvest (CVTI)

No âmbito dos projetos de investimento de capital, a Cabo Verde TradeInvest (CVTI) é a entidade pública de Promoção de Investimento e Exportação de Cabo Verde.

Os serviços da CVTI estão disponíveis através do Balcão Único de Investimento que acompanha os projetos desde a fase de manifestação de interesse, atendimento, aprovação e seguimento.

Este processo gera a emissão de um Certificado de Registo do projeto de investimento, o que depois facilita a implementação o reconhecimento dos benefícios fiscais e a sua renovação. A agência atua como um facilitador do investimento externo junto às instituições públicas pelo que ao mesmo tempo procura trabalhar a vertente de promoção das exportações.

6.4.4.1.2 Instituto de Apoio e Promoção Empresarial (Pró Empresa)

A Pró Empresa tem a missão de promover, facilitar e acompanhar o investimento privado nacional de micro, pequena e média empresas⁷⁸ em todos os sectores da economia nacional.

Enquanto responsável pela promoção do empreendedorismo e da empregabilidade operacionaliza diversas ações para aprimorar as competências e habilidades dos empreendedores, facilitando a aproximação e integração de empreendedores e potenciais empresários, no ecossistema empresarial, mas também promove e incentiva o surgimento de ideias e projetos com elevado potencial de crescimento.

A Pró Empresa opera um conjunto de programas de capacitação e *networking* para empreendedores/empresários, com grande enfoque na empregabilidade.

Deste modo, visando promover o empreendedorismo através de *Start-up*, entendida como empresa nova, até mesmo embrionária ou ainda em fase de constituição, que promove um projeto promissor, ligado ao desenvolvimento de uma ideia inovadora de negócio, com base tecnológica ou não, a Pró Empresa operacionalizou recentemente o programa nacional *Start-up Jovem*⁷⁹.

Os beneficiários do programa são as MPEs ou Cooperativas formalmente constituídas e que respondam por um conjunto de requisitos:

- 60% do Capital Social detido por:
- Jovens (18 a 35 anos);

⁷⁸ Investimento abaixo de 50.000.000\$00 ECV

⁷⁹ Criada através Resolução nº 34/2017, de 25 de Abril. I Série - Nº 21 “B.O.” da República de Cabo Verde – 25 de Abril de 2017.

- Formação superior ou profissional (níveis 4 e 5⁸⁰);
- Licenciamento da atividade;
- Situação regularizada em termos fiscais;
- Situação regularizada na segurança social;

Além disso os investimentos para a expansão de atividades já existentes e que criem postos de trabalho adicionais aos existentes também podem ser beneficiados pelo programa.

A Pró Empresa conduz ainda um conjunto de ações de fomento ao Micro Empreendedorismo com o objetivo de “fomentar o micro empresariado na perspectiva de contribuir para a inclusão económica de jovens e mulheres através de oportunidades de criação de autoemprego e de rendimento via empreendedorismo e estimular a economia local, a geração de emprego e de rendimentos sustentáveis para as famílias mais carenciadas e os micro e pequenos empreendedores”.

A Pró Empresa enquanto entidade gestora e em parceria com as Câmaras Municipais, Associações Empresariais, Incubadoras, Associações de Micro Finanças e Bancos suporta o desenvolvimento de um programa de incubação cujos beneficiários-alvo são micro empresas ou entidades de economia social e solidária, devidamente licenciados, e em situação regular perante o fisco e a segurança social e que se beneficiam de assistência técnica e financeira para desenvolvimento de empreendimentos nas áreas e tipos de investimentos consideradas elegíveis pelo Governo.

Os beneficiários deste programa têm acesso às seguintes condições de financiamento:

Montante	1.5000.000\$ a 3.000.000\$
Capital Próprio	5% do montante do investimento Pode ser financiado por uma incubadora a título de participação temporária no negócio.
Reembolso	Máximo 60 meses (5 anos) para o montante máximo de financiamento.
Taxa de Juro	Taxa Máxima Bonificada em 50% pelo Estado.

Tabela 37: Condições de financiamento do programa Start-up Jovem

A Pró Empresa em conjunto com o Ministério das Finanças e o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) atuam também na promoção do Regime Jurídico Especial para as Micro e Pequenas Empresas (REMPE)⁸¹, que entrou em vigor em 2015, e que visa introduz um quadro tributário e contributivo favorável à promoção da competitividade, produtividade, formalização e desenvolvimento de micro e pequenas empresas.

Em resumo, a Pró Empresa é estrutura governamental responsável pela operacionalização dos seguintes projetos e medidas de incentivos ao sector privado no horizonte 2020.

Projeto	Fases	2018	2019	2020
Start-up Jovem	Seleção, S&M, Incubação, Bonificação Linha de crédito	90,807,000	119,065,938	130,226,263
Fomento Micro-Finanças	Seleção, S&M, Incubação, Bonificação Linha de crédito	57,830,000	87,073,500	91,953,525
	Total MPEs	148,637,000	206,139,438	222,179,788
Médias Empresas	Bonificação, Garantia, Linha de Crédito	50,625,000	135,000,000	186,500,000
Grandes Empresas	Bonificação, Garantia, Linha de Crédito	56,250,000	145,750,000	202,750,000
Internacionalização	Bonificação, Garantia, Linha de Crédito	130,625,000	237,750,000	378,250,000
	TOTAL DAS MEDIDAS COM IMPACTO NO DÉFICE	191.1370	284.389.438	352.179.788
	TOTAL DAS MEDIDAS COM IMPACTO NO DÉFICE+RISCO	386.1370	760.639.438	989.679.788
	TOTAL DAS LINHAS DE CRÉDITO	3.32500	4.67500	5.82500

Tabela 38: Programa de incentivos do Governo ao sector privado - 2018 - 2020

O Governo prevê ainda contratualizar um Programa Bolsa Global visando dotar o país de quadro especializados nos domínios dos negócios, governação, investigação cujo orçamento estimado é de 100 milhões ECV. Além disso está previsto um mecanismo de bonificação dos juros a crédito de habitação para os jovens.

6.4.4.2 Desenvolvimento Empresarial - Reforma do ambiente de negócios

Nos últimos 10 anos, o Governo adotou um programa abrangente de reformas, visando a racionalização das estruturas do Estado, modernização e simplificação da administração pública e melhoria do ambiente de negócios, através de reformas legislativas e a implementação do programa Mudar para Competir.

80 Catálogo das Qualificações Profissionais

81 Lei nº 70/VIII/2014 de 26 de Agosto

Até 2011, este programa foi considerado um dos mais reformistas em África, mas o ritmo das reformas estagnou nos anos seguintes, o que em termos do Ranking Global do Doing Business, coloca Cabo Verde, em 2018, na 127ª posição entre as 190 economias analisadas anualmente pelo Banco Mundial (BM).

Os 10 pilares do Doing Business relacionam-se diretamente com reformas públicas necessárias para melhorar e facilitar a realização de negócios em Cabo Verde.

Cabo Verde “ <i>Ease of doing business ranking</i> ”	DB 2017	DB 2018
<i>Starting a Business</i> (Criação de empresas)	100°	98°
<i>Dealing with construction permits</i> (Lidar com licenças de construção)	108°	67°
<i>Getting Electricity</i> (Acesso à eletricidade)	142°	145°
<i>Registering properties</i> (Registo de propriedades)	73°	71°
<i>Getting Credit</i> (Acesso ao crédito)	118°	122°
<i>Protecting minority investors</i> (Proteção de investidores minoritários)	162°	164°
<i>Paying taxes</i> (Pagamento de impostos)	86°	75°
<i>Trading across borders</i> (Comércio transfronteiriço)	113°	107°
<i>Enforcing contracts</i> (Execução de contratos)	43°	43°
<i>Resolving insolvency</i> (Resolução de insolvência)	169°	168°
Ranking Global (1-190)	129°	127°

Tabela 39: : Pilares do Doing Business 2017/18

Em 2016, o BM identificou uma única reforma em Cabo Verde, relacionada com a regulamentação do mercado de trabalho e a introdução do seguro de desemprego para os trabalhadores com um período de contribuição de pelo menos seis meses.

Em 2017, foram identificadas 3 reformas referente à obtenção de licenças de construção, melhoria na administração do comércio internacional e operacionalização da legislação sobre resolução de insolvências.

Este período de reformas gerou um conjunto de instrumentos e serviços para os cidadãos e para as empresas, dos quais destacam-se, no âmbito do presente estudo, os seguintes:

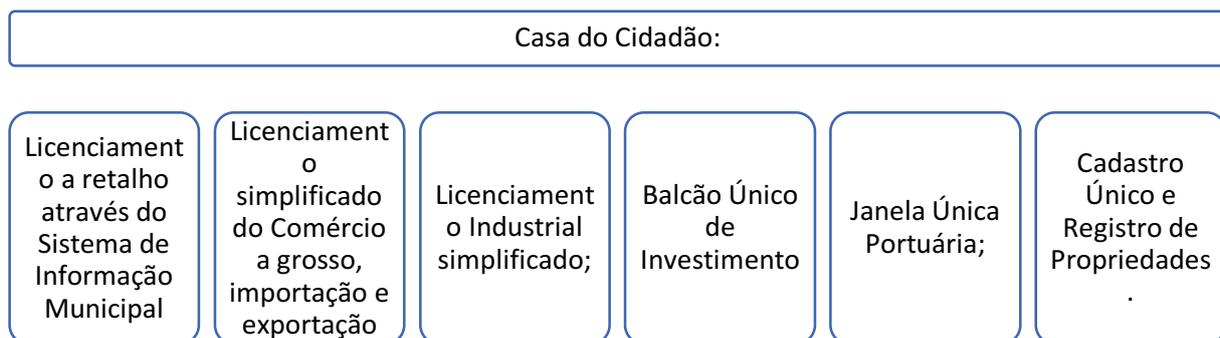


Figura 55: Reforma do ambiente de negócios – Programa “Mudar para competir”

Para além das reformas legislativas necessárias para a modernização dos sistemas e criação de balcões únicos, as reformas introduziram, através da Casa do Cidadão, uma enorme facilidade no atendimento das empresas e dos cidadãos, principalmente com os atos básicos de registo de sociedade, licenciamento e emissão de documentos legais.

Entretanto, no âmbito do Programa da IX Legislatura, o Governo definiu, na resolução nº 84/2016 de 18 de Novembro, que a “coordenação intersectorial das medidas e das políticas que convergem para atingir as metas do ranking mundial do *Doing Business*”, deve ficar na dependência direta do Primeiro Ministro, de modo a promover a coordenação ao mais alto nível no âmbito da identificação e implementação da agenda de competitividade e melhoria do ambiente de negócios.

Neste sentido, através da Resolução nº 102/2017 de 6 de Setembro, o Governo aprovou o “Plano de Ação para a Competitividade”, onde está indicado um conjunto de metas plurianuais e anuais que convergem para atingir os objetivos do *Doing Business*, competitividade fiscal, competitividade do turismo, e do *Higher Education and Training Index*.

O plano está refletido numa matriz de ação com 11 pilares e contém 13 indicadores e 86 medidas.

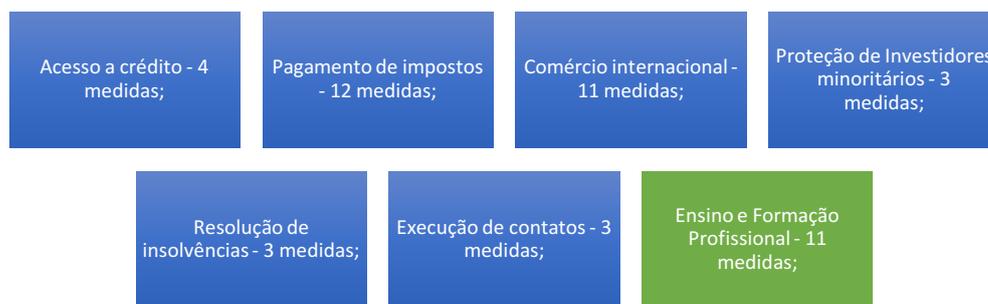


Figura 56: Pilares do Plano de Ação para a competitividade

O indicador de ensino e formação profissional contém as seguintes medidas:

- Qualidade e diversidade da oferta formativa de acordo com as necessidades do mercado;
- Qualidade da empregabilidade através de estágios profissionais;
- Parceria com Universidades e empresas;
- Definição e monitorização dos indicadores de medida da performance das ações (formação/empregabilidade/necessidades do mercado/estágios profissionais);
- Envolvimento dos Recursos da Diáspora nas ações, para além dos endógenos;
- Programa estratégico de colocação de competências endógenas nas organizações regionais e internacionais;
- Divulgação, dinamização e alargamento do programa de inovação;
- Implementação de um plano de comunicação institucional;
- Realização de concursos temáticos com abrangência nacional, diáspora e multisectorial;
- Atribuição de incentivos através de prémios, menções, bolsas, intercâmbios e visitas de estudos;
- Mobilização de recursos humanos e financeiros para a garantia da sustentabilidade das ações

6.4.4.3 Desenvolvimento Empresarial - Regime Jurídico Especial para as MPE (REMPE)

Tendo em vista a promoção da competitividade, produtividade, formalização e desenvolvimento das micro e pequenas empresas (MPE) e objetivando a criação de um quadro que favoreça a dinamização e densificação do mercado das MPE, a redução da informalidade, a promoção do auto emprego, a melhoria do ambiente de negócios, particularmente através da simplificação, a melhoria da capacidade económica e financeira a ela ligada e a ampliação da base contributiva fiscal e de segurança social o Governo instituiu a Lei n.º 70/VIII/2014, de 26 de Agosto que define o Regime Jurídico Especial das Micros e Pequenas Empresas (REMPE).

O regime define o seu escopo ao longo do continuum do processo de maturação das MPE, desde a sua formalização até a sua graduação a novos patamares de competitividade.

Além da formalização e desenvolvimento das MPEs, o Governo consagra no REMPE a simplificação e desburocratização de procedimentos para o exercício da atividade económica e empresarial, traduzidas num

conjunto de medidas facilitadoras e de incentivo:

- A não obrigatoriedade de identificação de técnico de contas e de manutenção da contabilidade organizada, para efeitos fiscais;
- 10% do valor do contrato das obras públicas devem estar destinados à subcontratação de micro e pequenas empresas;
- 25% das aquisições públicas deverão estar destinadas às micro e pequenas empresas;
- Modelo simplificado para efeitos de pagamento de impostos;
- Substituição do IUR, IVA, Imposto de Incêndio e contribuição para a segurança social pelo Tributo Especial Unificado (4% sobre o volume de negócios);
- Redução de 30% do Tributo Especial Unificado durante 2 anos para as Microempresas;
- Redução de 30% no primeiro ano e de 20% no segundo ano do Tributo Especial Unificado para as Pequenas empresas;
- Isenção aduaneira e de IVA na importação de um veículo de transporte de mercadorias;
- Isenção no pagamento do imposto de selo nas contratações de financiamento;
- Isenção no pagamento do imposto de selo ou de quaisquer emolumentos e encargos legais na constituição das micro e pequenas empresas, no aumento e no registo do capital social;
- Redução para metade dos emolumentos a pagar nos atos notariais e de registo decorrentes de compra e venda de imóveis para a instalação das micro e pequenas empresas;
- Dispensa de publicação de qualquer ato societário.

O REMPE é a única iniciativa de política pública que estabelece de forma direta a formalização das Unidades de Produção Informal (UPIs) como parte do seu objeto e revela-se importante medida de política pública para o desenvolvimento empresarial das empresas pequeno porte.

6.4.4.4 Desenvolvimento Empresarial - Mecanismos e Incentivos Fiscais

Até 2013, a ano da publicação do Código dos Benefícios Fiscais (CBF)⁸², o quadro de incentivos fiscais convencionais estava disperso e fragmentado na legislação sectorial. Além do quadro de incentivos ao investimento externo não existia um quadro de incentivos específicos para o fomento empresarial.

⁸² Lei n.º 26/VIII/2013 de 21 de Janeiro

Com a publicação do CBF, todos os benefícios fiscais aprovados e ratificados e os previstos em legislação avulsa, designadamente nos códigos e legislação complementar em matéria de Imposto sobre o Rendimento (IR), Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA), Imposto de Consumo Especial (ICE), Imposto de Selo, Imposto Único sobre o Património (IUP) e outros ficaram consolidados em um único diploma.

6.4.4.4.1 Código dos Benefícios Fiscais

O CBF concentra o pacote de 1) incentivos sectoriais (turismo, serviços de transporte aéreo e marítimo e serviços portuários e aeroportuários, produção de energias renováveis indústria manufatureira e das tecnologias de informação e comunicação) e de 2) benefícios fiscais às entidades licenciadas para operar no âmbito do Centro Internacional de Negócios⁸³.

Especificamente, os benefícios fiscais são concedidos com base nos critérios existentes no estatuto da utilidade turística⁸⁴, nos incentivos do cadastro industrial, no regime das instituições financeiras internacionais⁸⁵ e nos benefícios auferidos em sede da declaração de rendimento das pessoas coletivas.

As duas modalidades preveem um conjunto de medidas relativas à geração de emprego e o volume da incidência das mesmas é em função da região beneficiária do investimento e do perfil do trabalhador (ex.: Portadores de deficiência) e tipo de enquadramento profissional.

A receita cessante em função da aplicação do regime de incentivos tem oscilado em torno de 1/5 do total das receitas fiscais. Ao nível sectorial as principais empresas beneficiadas pela medida são as empresas do sector do turismo (74,2%), da indústria (1,7%) e do sector financeiro (18,6%) que acumulam 94.5% dos benefícios fiscais.

Benefícios Fiscais concedidos pelo Estado (milhões de CVE)	2014	2015	2016	2017	2018
Alfandegas	4.321,4	3.356,0	4.952,2	-	4.698,3
Contribuições e Impostos	227,8	433,5	634,0	-	390,6
Total	4,549,2	3.789,5	5.568,2		5.189,5

Tabela 40: Evolução do quadro da receita cessante - Benefícios Fiscais – Fonte: Relatório da Proposta do OE 2018

Na lista dos ramos das atividades económicas que mais geram empregos o sector da indústria está em 4º lugar, o sector do turismo em 6º e todo o sector financeiro e de seguros gera apenas 1% dos empregos. Ao todo, estes sectores representam 17,4% dos empregos em 2016.

O relatório da proposta do Orçamento de Estado 2018 reporta que em 2016 o número de empresas com direito a benefícios fiscais, em sede de IRPC, ascendeu a 94⁸⁶ representando 17,2% do imposto arrecadado em sede de IRPC nesse mesmo período. Destas, 30,9% não fizeram a entrega da contabilidade à Administração pública dentro do prazo legal.

6.4.4.4.2 Medidas e Incentivos à Geração de Emprego

De acordo com o CBF estão previstos os seguintes incentivos para geração de oferta de emprego:

Incentivos para a criação de emprego - para cada posto de trabalho criado no ano anterior, os contribuintes podem deduzir do imposto devido, sob certas condições, os seguintes valores:

- ECV 260 / EUR 236 por cada trabalho criado nos municípios de Boa Vista, Praia e Sal;
- ECV 30 000 / EUR 272 por cada emprego criado em outros municípios;
- ECV 35,000 / EUR 317 por cada trabalho criado para a pessoa com deficiência.

Treinamento, estágios e bolsas de estudo - dedução adicional de 50% dos custos incorridos com treinamento, estágios e bolsas de estudo.

Benefícios fiscais contratuais (contrato de investimento) – disponibiliza incentivos excepcionais perante a conjunção de 3 fatores:

- Para investimento superior a 5 milhões de ECV;
- Geração de pelo menos 10 empregos diretos no prazo de 3 anos; e
- Considerado relevante, pelo Governo, para o desenvolvimento da economia nacional.

De acordo com o CBF, o Governo de Cabo Verde concede ao investidor a prerrogativa de negociar, sob certas condições, os benefícios fiscais para o projeto. O CBF especifica ainda que sempre que os investimentos são feitos fora dos municípios urbanos da Praia, Sal e Boa Vista, os requisitos relativos à criação de emprego e ao montante de investimento e criação de emprego são reduzidos em 50%.

Os benefícios fiscais previstos ao nível do Centro Internacional do Negócios (CIN) são limitados temporalmente até 2025 e está previsto que, dependendo da criação de um mínimo de cinco postos de trabalho no Centro Internacional da Indústria e Centro Internacional de Comércio, serão concedidas autorizações para a aplicação das seguintes taxas

⁸³ O CIN não chegou a ser regulamentado e nem operacionalizado apesar de constar do CBF.

⁸⁴ Lei n.º 55/VI/2005 de 10 de Janeiro que estabelece o estatuto da utilidade turística

⁸⁵ Lei n.º 45/VI/2014 de 12 de Julho que estabelece o regime das instituições financeiras internacionais

⁸⁶ 44 empresas do Turismo, 26 da Indústria, 5 do Sector Financeiro, e outras 19 empresas

do IR escalonadas como incentivo para a geração da oferta de emprego:

- 5% para entidades com cinco (5) ou mais trabalhadores dependentes;
- 3,5% para entidades com vinte (20) ou mais trabalhadores dependentes;
- 2,5% para entidades com cinquenta (50) ou mais trabalhadores dependentes;

No Centro internacional de Prestação de Serviços, o mínimo de postos de trabalho exigido é de dois (2), sendo a taxa de IUR de 2,5%.

O quadro de incentivos é renovável e depende de determinadas condições tais como a declaração prévia do investimento, atualização no cadastro comercial, industrial e turístico.

Além do código de benefícios fiscais, no OGE 2018 o Governo prevê os seguintes incentivos relativos ao emprego e à empregabilidade:

- Incentivos às entidades empregadoras que contratem jovens⁸⁷ - As pessoas coletivas e singulares, enquadradas no regime de contabilidade organizada, que contratem jovens com idade não superior a 35 anos para o primeiro emprego, beneficiam de isenção relativamente às prestações devidas pela entidade patronal para os regimes obrigatórios de segurança social.
- Incentivo direto aos estágios profissionais⁸⁸ - Os sujeitos passivos de IRPC e pessoas singulares com contabilidade organizada podem deduzir à coleta por cada estagiário contratado por um período mínimo de seis meses, no montante de 20.000\$00 (vinte mil escudos).
- Discriminação positiva a pessoas com deficiência⁸⁹ - A partir do ano letivo 2017/2018, é gratuita a inscrição e frequência em estabelecimentos públicos de ensino pré-escolar, básico, secundário, superior e de formação profissional para pessoas com deficiência, nos termos a regulamentar pelo Governo.

6.4.4.5 Desenvolvimento Empresarial – Recursos do OGE

6.4.4.5.1 Economia e Economia do Mar

As estratégias sectoriais para o turismo, transportes marítimos e aéreos, das telecomunicações, da economia marítima, da economia digital, da indústria e comércio e energia, determinam um conjunto de medidas para o OGE 2018, dos quais destacam-se “o turismo enquanto motor de crescimento da economia” e aquelas que estão diretamente ligadas ao emprego e visam:

- Promover as externalidades positivas do turismo através da constelação turismo, abrangendo a agricultura, as pescas, a cultura e o desporto;
- Adotar uma estratégia de extensão turística, dando especial atenção ao desenvolvimento de novos segmentos como Turismo de Montanha/Ecológico, Cruzeiro e de Eventos/Negócios;
- Suprimir as principais fraquezas do turismo cabo-verdiano em sede de segurança, requalificação urbana, saneamento, promoção internacional de Cabo Verde como destino turístico, capacitação dos recursos humanos e unificação do mercado interno;

- Aposta na reestruturação e reorganização do sistema de transporte público marítimo inter-ilhas para dar uma resposta estruturante ao desafio de um sistema de transportes eficiente e regular, garantido a circulação de pessoas e bens a nível interno e nas ligações com o exterior, quer marítimo, quer aéreo.

O Governo pretende ainda definir um modelo de promoção e diversificação de negócios associados aos setores aéreo e marítimo, que geram mais rendimentos e mais empregos. Para isso, estar-se-á a empreender ações como:

- Promover a política do transporte aéreo *Low Cost*;
- Fomentar o negócio do transporte aéreo de carga;
- Implementar uma estratégia de Marketing de Aviação e de Eventos promocionais; e
- Desenvolver estudo de mercado, visando a definição e a regulamentação de um modelo de Zonas Francas.
- Formação de recursos humanos ligado ao Sector das Pescas, assim como uma maior aproximação e divulgação de novas tecnologias de conservação de pescado junto dos armadores de pesca e comunidades piscatórias;
- A implementação do projeto Zona Económica Especial de São Vicente com particular incidência na logística das pescas e economia marítima;

O Governo também pretende retomar a aposta na industrialização de Cabo Verde, devido ao contributo que poderá trazer em termos de aumento da capacidade exportadora, da diminuição das importações e da geração de riqueza.

A redefinição das funções do Estado em matéria das TIC e descentralização das responsabilidades através de agências governamentais especializadas, (revendo o papel do NOSi no sector e no mercado) é também umas das prioridades do Governo assim como:

- Implementar incentivos que atraiam e retenham o IDE em tecnologias de informação e comunicação, numa lógica de articulação sustentada com as Universidades e Centros de Investigação e Desenvolvimento;
- Apostar nas energias renováveis que terão uma grande relevância como um Sector gerador de empregos e exportador, nomeadamente para a CEDEAO.

187) O OGE 2018 para o sector da economia e economia marítima é de 2.553,2 milhões ECV e 76% dos recursos estão alocados ao investimento.

Economia e economia marítima	Ore 2017	Ore 2018	Peso
Funcionamento	640.2	623.3	24%
Investimento	1148.9	1929.9	76%
Total	1789.1	2553.2	100%

Tabela 41: OGE2018 - Recursos para o sector da economia e economia marítima

6.4.4.5.2 Agricultura e Ambiente

A política sectorial do Governo para o sector da agricultura está alinhada com o PEDS e no quadro do OGE 2018 visa “uma agricultura geradora de rendimentos, que traga prosperidade e reconhecimento social, que gere rendimentos justos aos agricultores e uma exploração sustentável dos recursos naturais”.

87 Artigo 31º da Proposta do OE 2018

88 Artigo 34º da Proposta do OE 2018

89 Artigo 37º da Proposta do OE 2018

As opções do Governo para o sector preconizam uma agricultura que passa da ótica da subsistência para a empresarial, competitiva no mercado local e em nichos de mercados internacionais que garantam, ao mesmo tempo, a segurança alimentar e nutricional da população e uma capacidade exportadora do país.

Face aos desafios e riscos do sector o Governo prevê um conjunto de medidas de mitigação privilegiando o desenvolvimento de sistemas produtivos, tais como unidade familiares, cooperativas de produção ou empresas tecnologicamente modernas. O que implica entre outras medidas no crédito agrícola, incentivos e parcerias, logística agrícola e assistência à comercialização.

O montante global das despesas para o sector de agricultura e ambiente projetado para o OGE 2018 é de 3,743 milhões de ECV. O orçamento de investimento representa 83% dos recursos do sector.

Em termos de medidas o OGE 2018 indica algumas relativas ao emprego e rendimento e estas derivam da fase pós conclusão das infraestruturas para o sector e a necessidade de atuar em dois níveis:

- Garantir a manutenção das mesmas, bem como consolidar a rentabilização das infraestruturas existentes e avaliar novas necessidades de investimentos de acordo com a nova dinâmica que se quer do sector agrícola.
- Empoderar as delegações para uma maior proximidade e apoio aos agricultores, visando potencializar rendimentos justos aos agricultores.

6.4.4.5.3 Cultura e Indústrias Criativas

O Governo entende que a cultura é um ativo peculiar e que deve ser potencializado e para isso é necessário introduzir a cultura e as indústrias criativas no mercado de produção de novos empregos e de novas valências económicas e libertar os criadores da dependência do Estado.

No âmbito do OGE 2018 o Governo define um conjunto de medidas de políticas para o sector das quais destacam-se as relativas à formação ao emprego e ao rendimento:

- Desenvolvimento de programas de formações técnicas profissionalizantes para o sector artístico, atendendo às necessidades específicas de grupos profissionais locais;
- A criação de empregos e a profissionalização das profissões artísticas.

O OGE para o sector da cultura e indústrias criativas é de 412 milhões de ECV, dos quais 73,1% estão afetos ao funcionamento. O montante de verba disponível para investimento na cultura e indústria criativa está projetado em 81 milhões ECV.

O montante do investimento visa inserir a cultura e as indústrias criativas no mercado de produção de novos empregos e de novas valências económicas.

6.4.5 Revisão da Política Pública de Regulação do Trabalho e Segurança Social

A Constituição da República de Cabo Verde, através do artigo 61º, explicita que “Todos os cidadãos têm direito ao trabalho, incumbindo aos poderes públicos promover as condições para o seu exercício efetivo”, cabendo assim aos Governos da República criar todas as condições legislativas e laborais necessárias, para assegurar o acesso ao pleno emprego a todos os cidadãos cabo-verdianos.

6.4.5.1 Política Pública de Trabalho e Segurança Social

- Programa do Governo

O Programa de Governo para IX Legislatura prevê um conjunto de compromissos para a década, do qual se destaca o compromisso para “o Pleno emprego e trabalho decente para todos, através da promoção do crescimento médio real de 7% ao ano, sustentado, inclusivo e sustentável e aumento do rendimento médio per capita gerado pelo emprego (o Produto Interno Bruto per capita atual, a preços correntes, é de 3 450 USD)”.

No entanto para tal, o Governo entende que Cabo Verde precisa de um acordo social que promova o crescimento económico das empresas e garanta o aumento da produtividade e da competitividade, no quadro de um modelo social flexível e justo e de redução da carga fiscal que recaí sobre o fator trabalho.

Assim, o Governo determinou que a política social deve ser promotora da dignidade da pessoa humana e da sua autonomia, visando um país inclusivo pela via do emprego, rendimentos e educação.

Deste modo o Governo comprometeu-se a promover:

- A atualização anual dos salários e pensões, incluindo o salário mínimo;
- A criação de um Rendimento de Inclusão (RI) para os mais vulneráveis, garantindo, sobretudo, a proteção das crianças, mediante regras transparentes e contratualização da gestão com as igrejas e as organizações da sociedade civil pela via da criação de mecanismos para que cada um ganhe a sua própria subsistência com o trabalho honesto, garantindo a dignidade da pessoa humana em situações ou em casos de manifesta incapacidade de trabalhar.

Para tanto o Governo traçou no seu Programa um conjunto de linhas de ação para dar respostas concretas aos estrangulamentos da economia cabo-verdiana e criar um ambiente de negócios de excelência e de um programa de reformas económicas assente, entre outros num mercado de trabalho qualificado e flexível, apoiado numa política salarial adequada e num acordo em sede de concertação social de médio prazo.

Além disso no quadro da inclusão social o Governo entende que o desenvolvimento inclusivo pressupõe, para além das políticas ativas de minimização das desigualdades sociais e da igualdade do género, o emprego decente, de modo a impulsionar a ascensão social dos mais desfavorecidos com base no acesso ao trabalho e na melhoria constante das suas condições de rendimento e de qualidade de vida.

A Constituição da República de Cabo Verde, no seu Capítulo III, “DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS DOS TRABALHADORES”, Artigo 62º “Direito à retribuição”, prevê que o Estado deve criar as condições para o estabelecimento de um salário mínimo nacional. Porém, muitas medidas foram negociadas através de reuniões tripartidas no Conselho de Concertação Social, mas apenas no início de 2013 foi alcançado um consenso sobre o montante a fixar como salário mínimo em 11.000\$00⁹⁰.

O Programa do Governo prevê ainda o fomento da economia social como fator de Inclusão, integrando o desenvolvimento da economia social nos objetivos da política económica e desenvolvendo um amplo programa integrado de formação profissional de base, fundo financeiro inicial e apoio institucional de modo a facultar as condições para que populações excluídas do mercado de trabalho tenham ferramentas e oportunidades que lhes permitam produzir e entrar no circuito comercial.

⁹⁰ Valor atualizado para 13.000\$00 no âmbito do OGE 2018.

O Governo comprometeu-se a dedicar uma atenção especial ao ambiente de trabalho não discriminatório através da operacionalização de um conjunto de medidas:

- Fiscalização da discriminação no acesso ao trabalho e do assédio moral e sexual nos postos de trabalho, tanto no sector público como no privado;
- Criação de programas de capacitação profissional;
- Reconhecimento do trabalho não remunerado por meio de criação de equipamentos sociais destinados a crianças, idosos e pessoas dependentes de terceiros.
- Adoção de medidas que possibilitem a conciliação da vida laboral e familiar.

O Governo entende que o trabalho e o emprego não são apenas fatores de subsistência, mas também de integração do cidadão na comunidade, meios de realização pessoal e cidadania.

6.4.5.2 Política Pública de Trabalho e Segurança Social – Sistema de Segurança Social Obrigatório

O Sistema de Proteção Social Obrigatório em Cabo Verde nasceu em Dezembro de 1982, através da implementação do Decreto – Lei n.º 114/82, que previu a instauração de um sistema de segurança social que cobrisse de forma gradual a generalidade dos trabalhadores do país, e que administrasse a proteção social obrigatória, abrangendo a proteção na doença e maternidade, prestações familiares, invalidez, velhice e morte. Em 1983 o sistema já contava com 385 empresas contribuintes inscritas e 10.234 segurados.

Em 2001 a Lei n.º 131/V definiu as bases do atual sistema de proteção social que é composto por 3 níveis de intervenção:

- Rede de Segurança;
- Proteção Social Obrigatória;
- Proteção Social Complementar;

O enquadramento dos trabalhadores independentes (Profissionais Liberais) no Sistema de Proteção Social Obrigatória deu-se em 2003, através da Lei n.º 28/2003, e em 2004 ocorreu a primeira grande reforma do sistema, que se assentava nos seguintes princípios:

- Ajustar o sistema de previdência social ao desenvolvimento do país;
- Adequar a legislação à Lei de Bases da Proteção Social;
- Garantir a evolução de outras legislações nacionais (nas áreas do trabalho de Educação, da Saúde, esta última anteriormente vedada à iniciativa privada) com incidências diretas no sistema, etc.;
- Aprofundar a proteção social e uma melhor sistematização legislativa e a clarificação de conceitos a ele inerentes;
- Garantir o equilíbrio financeiro.

6.4.5.3 Política Pública de Trabalho e Segurança Social – Intervenientes e diálogo social

No quadro do Programa e da orgânica do Governo para a IX Legislatura, a administração do trabalho é tutelada pelo Ministério da Justiça e do Trabalho (MJT) que é o órgão governamental encarregado de, entre outras competências, conceber, propor, conduzir, coordenar, executar e avaliar as políticas do Governo em matéria de promoção de direitos humanos e cidadania e de relações laborais e condições de trabalho.

Assim, no âmbito do trabalho, compete ao MJT:

- Organizar e assegurar o regular funcionamento de um eficiente sistema de administração laboral e de inspeção das condições de trabalho;
- Promover a contratação coletiva e concertação social;
- Promover políticas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- Coadjuvar o Primeiro Ministro na Presidência do Conselho de Concertação Social;
- Promover a investigação e estudos nos domínios da ciência jurídica do trabalho e de eleições.

Em matéria de relações laborais e condições de trabalho o MJT compreende os seguintes serviços que têm competência direta na regulação e administração do mercado de trabalho:

- Direção Geral do Trabalho – Serviço encarregue de assegurar o suporte técnico no planeamento estratégico, seguimento e avaliação das políticas públicas, bem como na coordenação das relações externas e da cooperação internacional em matéria de administração, relações e condições laborais;
- Inspeção Geral do Trabalho - Serviço encarregado de assegurar a fiscalização do cumprimento das disposições legais relativas às relações e condições de trabalho e ao sistema de proteção no emprego e desemprego dos trabalhadores. A natureza, âmbito e competências regem-se pelo Código Laboral⁹¹ e em conformidade com os princípios vertidos nas convenções n.º 81 e 129 da Organização Internacional do Trabalho.

As relações do trabalho em Cabo Verde são reguladas pelas disposições do Código Laboral Cabo-verdiano aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007 de 16 de Outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de Junho, e pelo Decreto-Regulamentar n.º 1/2016 de 4 de Fevereiro. A Lei 131/V/2001 define as bases da proteção social, enquanto a Lei n.º 13/2013, aprova o Estatuto da Inspeção-geral do Trabalho.

Ainda, a nível institucional, o Instituto Cabo-verdiano pela Igualdade e Equidade do Género (ICIEG) é a instituição governamental encarregue de promover as políticas para a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e a participação da mulher na vida económico, político e social do país.

6.4.5.3.1 Representação, Sindicalização, e Diálogo Social

Em Cabo Verde, os aspetos relacionados à sindicalização, representação e diálogo social estão inclusos na Constituição da República e no Código Laboral Cabo-verdiano. Os artigos 64.º, 65.º, 66.º e 67.º da Constituição da República retomam os princípios que garantem o direito sindical e o direito à greve. O Código Laboral Cabo-verdiano (artigos 19.º a 21.º) também detalha estes direitos constitucionais, concentrando-se sobre a liberdade de filiação de um trabalhador a um sindicato de escolha, no âmbito da sua profissão. Também especifica as modalidades de funcionamento de entidades sindicais e regula o direito à negociação coletiva.

Cabo Verde ratificou as Convenções n.º 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do direito sindical e o n.º 98 sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Estas convenções são o pilar da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva como princípios e direitos fundamentais ao trabalho, ao nível internacional, que servem de base aos Estados no desenvolvimento da sua política sobre o assunto.

⁹¹ 394.º e 397.º do CL

6.4.5.3.2 Concertação Social

Em Cabo Verde a concertação e o diálogo social entre o Governo, a sociedade civil e o sector privado são mediados através dos seguintes órgãos:

- Conselho de Concertação Social;
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Empresarial;
- Conselho Económico Social e Ambiental.

Para prevenir os conflitos sociais e gerar consensos e decisões conjuntas, em 1993 foi criado o Conselho de Concertação Social (CCS)⁹², enquanto órgão consultivo e tripartido de harmonização de políticas e de diálogo. Este órgão é composto pelos sindicatos, representantes dos empregadores e do Governo, e reúne-se duas vezes por ano - no primeiro e no último trimestre.

O Conselho Nacional do Desenvolvimento Empresarial (CNDE)⁹³ é um órgão de consulta, participação, diálogo permanente e de concentração na procura de consensos alargados em matéria de desenvolvimento empresarial. Funciona enquanto um órgão de carácter colegial na dependência do Primeiro Ministro, composto por conselheiros em representação das associações empresariais e das câmaras de comércio e da sociedade civil, bem como pelos ministros que representam as pastas das finanças, infraestruturas, economia marítima, trabalho, emprego, turismo, indústria e energia. Reúne-se ordinariamente em Janeiro e Junho de cada ano ou extraordinariamente quando necessário.

O Conselho Económico, Social e Ambiental (CESA)⁹⁴ está previsto no artigo 257º da Constituição da República e constitui-se como o órgão máximo consultivo e de concertação em matéria de desenvolvimento económico, social e ambiental e para as políticas relativas às comunidades cabo-verdianas e ao desenvolvimento regional e elaboração dos planos de desenvolvimento económico e social. O CESA nunca funcionou, mas o Governo já anunciou a sua operacionalização.

A agenda destes órgãos deriva principalmente das iniciativas do Governo para aprovação do Orçamento Geral do Estado (OGE), de alterações legislativas de carácter social e de impacto laboral, empresarial e de reformas do ambiente de negócios.

Um novo Acordo de Concertação Estratégica, saído do CCS, foi celebrado de forma tripartida em Junho de 2017, entre o Governo, os sindicatos e o patronato, e estabeleceu um pacto social para a IX Legislatura em que o Governo se compromete a implementar as seguintes medidas em relação ao emprego:

- Desenvolver políticas sociais adequadas à redução da pobreza relativa e da pobreza extrema, fixando as metas para cada uma em 16% e 5%, no término da presente legislatura.
- Aumentar o salário mínimo de forma gradativa, até atingir, no fim da legislatura, o valor de 15.000 ECV (quinze mil escudos), sem prejuízo da salvaguarda dos equilíbrios macroeconómicos e da competitividade do país.
- Melhorar, em extensão e em profundidade, até ao fim da legislatura, a cobertura do subsídio de desemprego.
- Tudo fazer para cumprir a meta constante do programa do Governo relativamente ao crescimento económico e à taxa de desemprego.

Os parceiros sociais e o Governo acordaram ainda quanto à necessidade de modernizar o Código Laboral, com o objetivo de torná-lo num fator importante de promoção da competitividade do país, garantindo a flexibilidade do mercado de trabalho, assim como de regulação dos direitos laborais, particularmente do direito ao trabalho decente.

Fixaram o ano de 2017 para a conclusão do processo, que deveria ser antecedido de um estudo de avaliação de impacto do código em vigor, a ser feito pelo Governo. Avançar-se-á para a revisão do Código Laboral se o estudo apontar, claramente, no sentido da sua revisão. Até a data deste relatório o estudo ainda não tinha sido realizado.

Por sua vez, o Governo assumiu, no respeito pelas suas atribuições e competências, a tudo fazer para tornar a administração da justiça laboral e a inspeção do trabalho mais efetivas.

O Governo também assumiu a executar políticas económicas e de emprego orientadas para o combate das assimetrias regionais, através da política de investimentos e de contratação públicas, assim como da discriminação positiva.

O Governo e os parceiros sociais avaliaram o progresso na execução, no âmbito nacional, da deliberação e da lei relativas ao subsídio de desemprego, no âmbito nacional. Acordaram sobre a necessidade de dar conteúdo efetivo e urgente a esta deliberação e à Lei e, também, sobre a necessidade de promover o debate, em sede de concertação social, dos temas relativos ao trabalho informal, terceirizado, precário e ao subemprego. Os parceiros sociais comprometeram-se ao combate firme à informalidade e ao apoio às medidas que visam a formalização da economia.

Sendo a formação profissional um domínio fortemente correlacionado com a promoção tanto do emprego como do trabalho decente e considerando as experiências positivas conseguidas, no passado, seja pelas instituições representativas do sector privado seja pelas instituições representativas dos trabalhadores no referido domínio, os parceiros sociais e o Governo acordaram sobre a urgência em retomar a prática de garantir às instituições de formação o acesso aos meios públicos afetos à formação profissional, enquanto entidades com vocação e capazes de promover e executar os programas e as ações de capacitação e formação profissional.

6.4.5.3.3 Instituto Nacional de Previdência Social

O Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) foi criado⁹⁵ em Outubro de 1991, no âmbito da cisão do Instituto de Seguros e Previdência Social (ISPS). Na data da sua constituição foram transferidos para o INPS o património e a atividade do sector de previdência social.

As atribuições do INPS, nos termos estatutários, consistem na gestão, aperfeiçoamento e fiscalização do sector da Previdência Social. Adicionalmente, compete ao INPS assegurar a aplicação de convenções e acordos de segurança social subscritos pelo Estado Cabo-verdiano.

O INPS é dotado de personalidade jurídica de direito público, goza de autonomia administrativa, financeira e patrimonial e opera sob a Tutela do Ministro responsável pela área da Saúde e Segurança social.

Desde 2004, o INPS, enquanto instituição responsável pela gestão dos programas da proteção social contributiva, vem implementando reformas no sistema de proteção social obrigatório criando vários instrumentos legislativos com vista a universalização da proteção social contributiva em Cabo Verde. Entre os quais destacam-se⁹⁶:

92 Decreto-Lei nº 35/93, de 21 de junho

93 Resolução n.º 1/2014

94 Lei nº 74/VIII/2014 de 26 de Setembro regula a organização, a composição e o funcionamento do CESA.

95 Decreto-Lei nº 135/91 de 2 de Outubro.

96 Idem.

Legislação	Descrição
- Decreto Lei nº 28/2003 (25 de Agosto)	formalizou a inclusão dos trabalhadores por conta própria (independentes) no âmbito de aplicação.
- Decreto Lei nº 5/2004 (15 de Fevereiro),	reorganizou o regime de proteção social dos trabalhadores por conta de outrem (Trabalhadores por Conta de Outrem) quanto às prestações previstas e a futura sustentabilidade do sistema.
- Decreto Lei nº 21/2006 (27 de Fevereiro) e nº 40/2006 (17 de Julho)	harmonizou o regime de doença e maternidade dos funcionários públicos com as condições praticadas para os trabalhadores do sector privado.
- Decreto Lei Nº 46/2006 (09 de Outubro) e Nº 50/2006 (17 de Outubro)	incluiu os membros dos conselhos de administração e empresários individuais no regime dos trabalhadores por conta de outrem.
- Decreto Lei Nº 45/2007 (10 de Dezembro)	integrou todos os funcionários públicos num único regime correspondente ao regime Municipal.
- 2008	Integração da Função Pública no INPS – Administração Local
- Revisão do DL/05/2004 em 2009	Revisão da Legislação sobre a Proteção Social dos TCO
- Lei nº 48 /2009 - DL n.º 49/2009	Integração de todos os Trabalhadores Independentes no regime dos TCP e a integração dos Profissionais do Serviço Doméstico no Sistema de Proteção Social
- Decreto – Lei nº 1/2013;	Instituição da Pensão Unificada de Invalidez, Velhice e Sobrevivência
- Lei nº 70/VIII/2014. A lei veio a ser alterada em Março de 2016	Instituição do Regime Jurídico Especial para as Micro e Pequenas Empresas
- DL nº 15/2016	Atribuição do subsídio de desemprego no âmbito do regime de proteção social dos trabalhadores por conta de outrem. Redefiniu-se a afetação da taxa global de contribuições para o financiamento do subsídio de desemprego
- Lei nº 50/2016 alterou-se o artigo 13º do DL nº 40/2017	Alteração dos estatutos do INPS e integração da recomposição dos representantes dos trabalhadores no Conselho Diretivo da Instituição ¹³ .

Tabela 42: Reformas do Sistema de Segurança Social recentes promovidas pelo INPS

O INPS⁹⁷ teve bastante sucesso na consolidação do seu quadro jurídico e organizacional através da implementação de vários instrumentos legislativos tendo em vista o seu objetivo de universalização da proteção social contributiva em Cabo Verde.

Através dos dados do Relatório de Atividades e Contas de 2015 e 2016 do INPS, percebe-se o impacto da reforma legal levada a cabo no INPS, no considerável nível atual de cobertura da população economicamente ativa.

Os dados de 2016⁹⁸ indicam que Cabo Verde tem uma população empregada de 209,725 indivíduos, dos quais, cerca de 40% está inscrito no INPS, o que gera um total de 217,132 beneficiários do sistema.

Cobertura Proteção Social

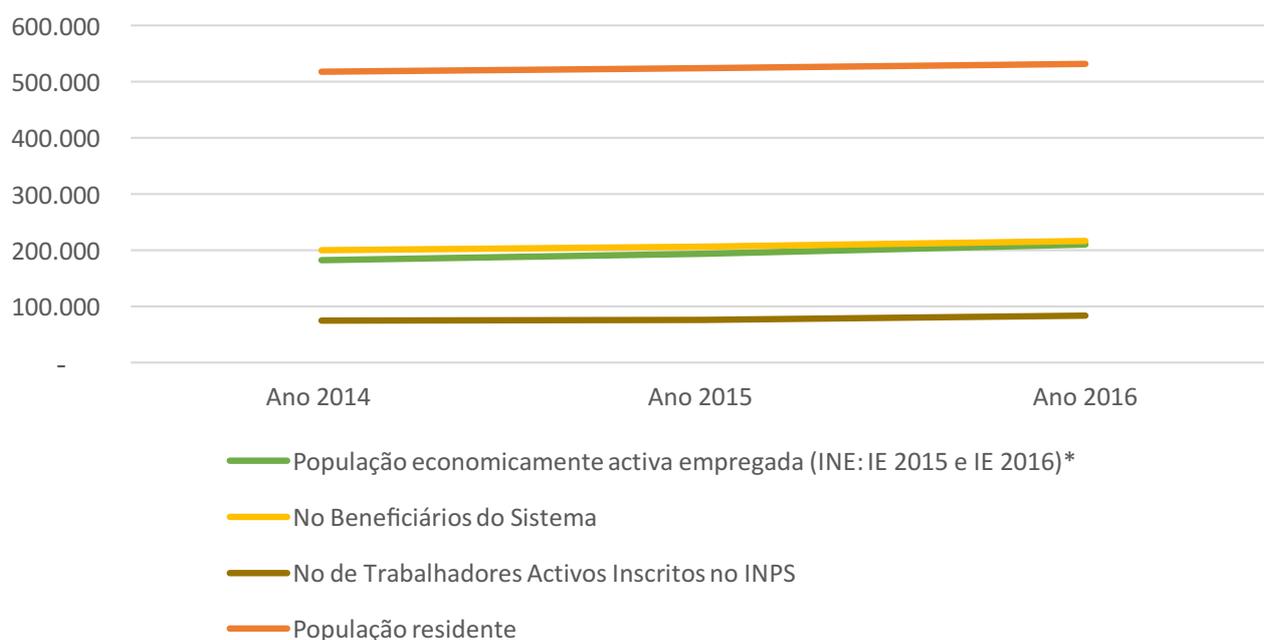


Figura 57: Cobertura da segurança social

97 Fonte: "A segurança social contributiva administrada pelo INPS", em A Proteção Social em Cabo Verde: situação e desafios, Genebra: BIT 2012.

98 INE: IE 2015 e 2016

A taxa de cobertura do sistema de proteção social tem assim aumentado gradualmente e atingiu os 40,87% em 2016 através dos diferentes regimes existentes.

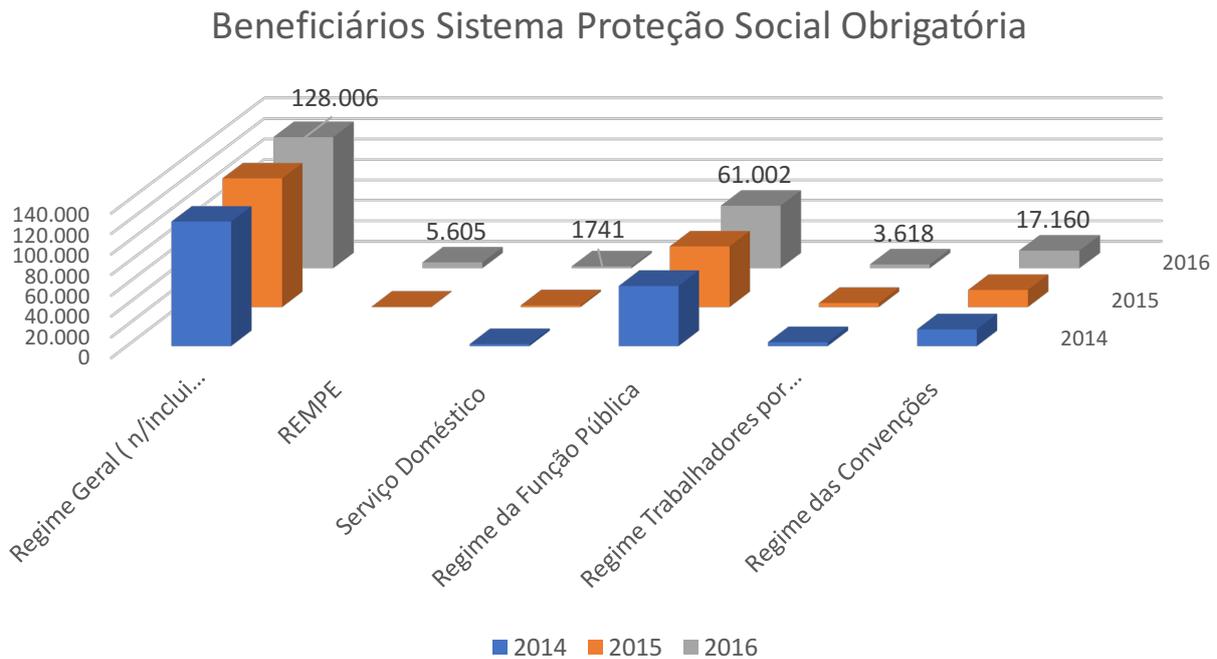


Figura 58: Beneficiários do Regime de Segurança Social

Nos últimos 3 anos o número de empresas inscritas no regime geral diminuiu 4%, sendo que das cerca de 10.000 empresas existentes no país apenas 3.907 empresas foram consideradas inscritas no sistema de proteção social em 2016.

No entanto a massa salarial tem crescido 6% em média desde de 2014 apresentando um comportamento inverso à evolução das empresas inscritas no sistema de segurança social.

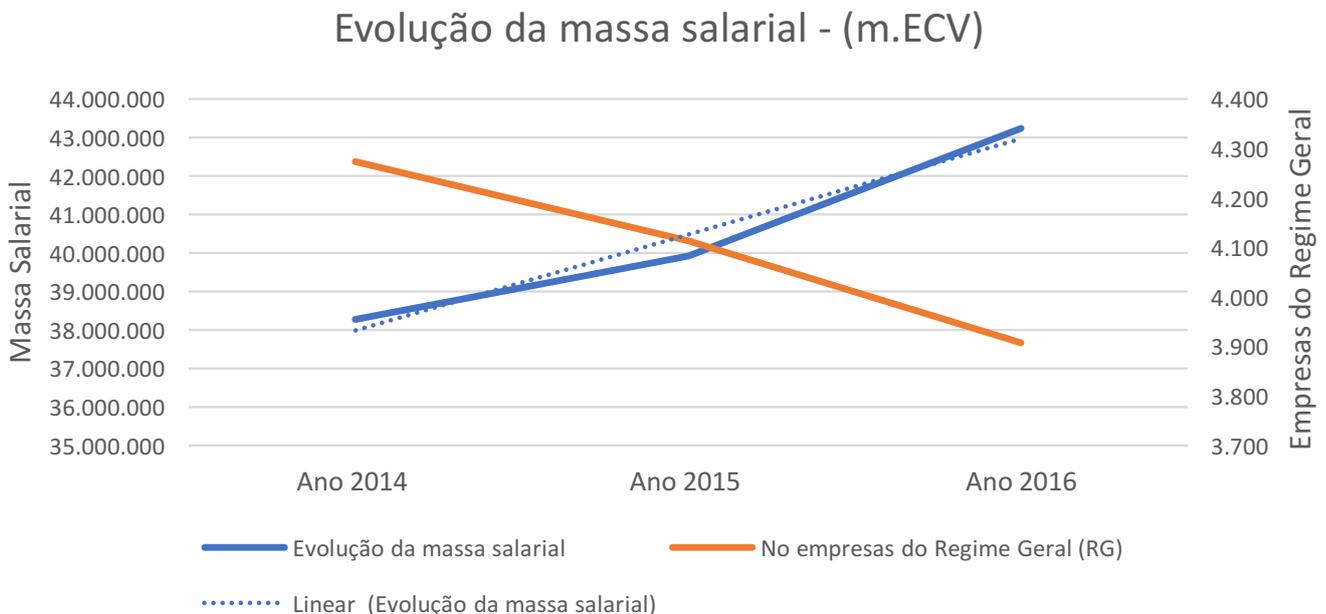


Figura 59: Evolução da massa salarial vs. nº de empresas inscritas no regime

A análise do salário médio por regime indica que a média salarial da função pública (regime novo e regime atual) e dos trabalhadores por conta de outrem é quase 2,5x maior do que os salários declarados dos trabalhadores por conta própria (TCP).

O REMPE que foi introduzido em 2015 já apresenta praticamente o mesmo salário médio dos TCP. Aparentemente o número dos TCP tem diminuído enquanto a média salarial dos trabalhadores domésticos tem-se mantido praticamente estável.

Evolução do Salário Médio Mensal - Por regime

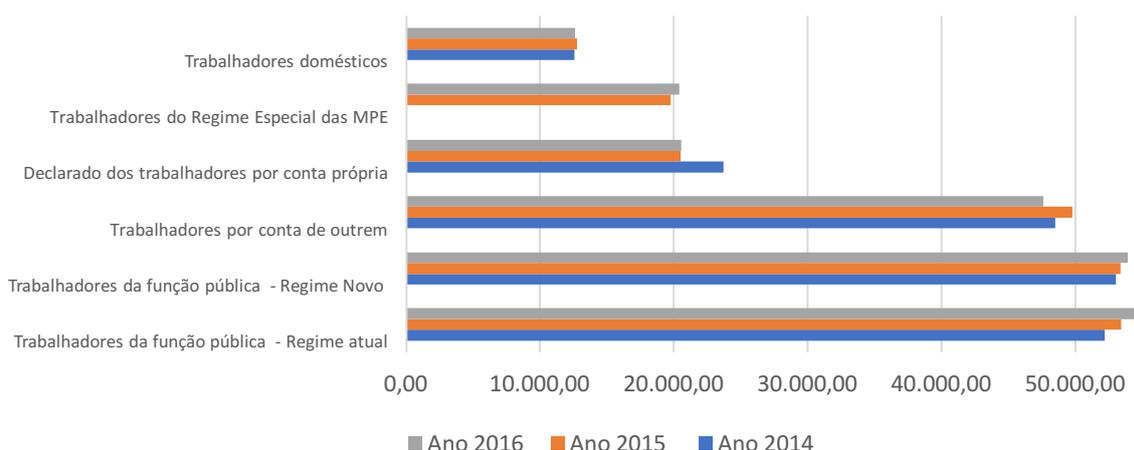


Figura 60: Evolução do Salário Médio mensal – Por regime. INPS 2016.

Apesar dos ganhos significativos de cobertura alcançada pelo INPS nos últimos dez anos, a taxa dos descobertos ainda permanecia a 59,13% em 2016.

Os cálculos disponibilizados pelo relatório da OIT sobre a proteção social em Cabo Verde⁹⁹ indicam que a taxa de cobertura em 2009 variava bastante quando desagregado por determinadas categorias.

Por categoria de situação na profissão, em 2009, os trabalhadores por conta própria tinham uma taxa de cobertura de apenas 9% versus taxas de 65% nos trabalhadores do sector público e 40% nos trabalhadores dependentes do sector privado.

Neste mesmo período, a cobertura do trabalho dependente não alcançava os 20% das microempresas e limitava-se a 30% nas pequenas, dando indícios de forte concentração da cobertura do trabalho dependente em empresas de médio e grande porte.

6.4.5.4 Política Pública de Trabalho e Segurança Social - Trabalho Decente em Cabo Verde

Para os países membros da OIT, o trabalho decente é um instrumento de política pública fundamental para fomentar as oportunidades de empregos produtivos, que asseguram uma remuneração adequada, garanta a segurança no local de trabalho e proteção social dos trabalhadores e das suas famílias ao mesmo tempo que garante às pessoas os direitos e a liberdade individual.

A OIT define o trabalho digno como “a possibilidade de homens e mulheres acederem a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.” (Declaração da OIT, 2008). Esta declaração, aprovada por unanimidade pelos mandantes da OIT, reafirmou o compromisso da OIT e os seus Estados-Membros com os quatro objetivos estratégicos da Agenda do Trabalho Digno, a saber:

- A criação de empregos;
- O respeito, a promoção e implementação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- A extensão da proteção social; e
- A promoção do diálogo social e do tripartidarismo.

Para o acompanhamento e avaliação das medidas do trabalho digno e a sua tradução em factos a OIT desenvolveu uma metodologia para a medição do trabalho digno e adotou um quadro de medição de indicadores apresentado na Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho.

A metodologia da OIT inclui os 10 elementos principais dos 4 pilares estratégicos da agenda para o trabalho digno:

- oportunidades de emprego;
- rendimentos adequados e trabalho produtivo;
- horários de trabalho decentes;
- conciliar trabalho, família e vida pessoal;
- formas de trabalho a abolir;
- estabilidade e segurança no trabalho;
- igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;
- segurança no ambiente de trabalho;
- segurança social; e
- diálogo social.

A metodologia foi aplicada em Cabo Verde para traçar o perfil do país e socializado em Atelier nos dias 9 a 11 de Novembro de 2016. O anexo, Trabalho digno em Cabo Verde – Quadro de Indicadores, resume as constatações referente aos fatos que qualificam o perfil do país.

Entre as principais constatações do relatório destacam-se:

- A taxa de desemprego permanece alta. Em geral, afeta mais as mulheres, bem como os jovens entre 15-24 anos.
- Verifica-se que ainda há profissões votadas quase exclusivamente a mulheres e outras a homens.
- O diálogo social tem sido expressão máxima no Conselho de Concertação Social, que inclui representantes do Governo, dos trabalhadores (sindicatos) e empregadores e que funciona desde finais da década de 90.

6.4.5.5 Política Pública de Trabalho e Segurança Social – Recursos do OGE

⁹⁹ A Proteção Social em Cabo Verde: situação e desafios, Genebra: BIT, 2012.

No OGE 2018 o Governo determina que uma das prioridades da política pública para o sector é implementar ações que minimizem as desigualdades sociais e de género de modo a impulsionar a ascensão social dos mais desfavorecidos garantido o acesso ao trabalho e a melhoria constante das suas condições de rendimento e de qualidade de vida.

O Governo reconhece que o “flagelo do desemprego afeta grande parte dos jovens em desvantagem económica e social, desprovidos de formação e qualificação profissionais, bem como os que saem, anualmente, do ensino superior”.

Constata-se ainda que o abandono precoce dos estudos, ausência de qualificação profissional ou de formação para integração no mercado de trabalho faz aumentar a fileira dos desempregados de longa duração e estes tornam-se vulneráveis e expostos aos males sociais”.

Deste modo, o Governo determinou no OGE 2018 que “o foco da intervenção das políticas sociais e de trabalho incide na família e grupos vulneráveis, como idosos, deficientes, jovens e crianças, e nos espaços territoriais mais enfraquecidos, reforçando a capacidade de planificação, normativa e fiscalizado.

A proposta do OGE 2018 atribui ao sector do trabalho, inclusão e segurança social um orçamento de 6.185 milhões de ECV, sendo 93% destinados ao funcionamento e 7% ao investimento. Destacam-se as seguintes políticas do sector:

O subsector do Trabalho tem como principal objetivo, para o ano de 2018, o fortalecimento das relações com os parceiros sociais e estrangeiros através da promoção das condições de trabalho e do diálogo social e na promoção de um ambiente laboral mais favorável e flexível, reafirmando os compromissos assumidos em sede de Concertação Social (Acordo Estratégico de Concertação Social). Assim, com vista a implementar o Programa “Mercado do Trabalho Flexível e Inclusivo”, para 2018, foi previsto um orçamento no valor total de 52 milhões de ECV.

O total orçamentado para a inclusão social e pelo rendimento, em 2018, é de 2.340 milhões de ECV, visando a implementação de várias medidas e ações, podendo-se destacar:

- A implementação do Rendimento Social de Inclusão (RSI), que consiste numa prestação monetária no valor de 1/2 salário mínimo mensal, de carácter temporário, e destina-se a agregados familiares com ligações precárias com o mercado de trabalho, por fatores que estão além de seu controle, auxiliando, assim, na redução da desigualdade ao acesso aos serviços públicos universais como os de educação e saúde, garantindo os direitos dos mais vulneráveis. Para o ano de 2018, o Programa visa beneficiar 723 famílias e com um custo previsto de 48 milhões de ECV;
- A Promoção da inclusão das pessoas com necessidades especiais, visando apoiar as pessoas com deficiência e com especial atenção às crianças.

6.5 Mapeamento dos Programas Nacionais e da cooperação que afetam o Emprego

Após a graduação de Cabo Verde para o grupo de países de desenvolvimento médio em 2009, o cenário de financiamento dos programas de desenvolvimento público, através dos fundos para a cooperação internacional alterou-se significativamente.

Desde então país submeteu-se a um processo de transição onde os programas de ajuda pública ao desenvolvimento têm recebido cada vez menos recursos dos parceiros, ao mesmo tempo que os requisitos para o financiamento dos programas são mais competitivos e exigentes em termos de sustentabilidade e impactos económicos e sociais.

Os apoios orçamentais e empréstimos concessionais são as principais modalidades de financiamento dos programas de desenvolvimento nacionais. Em termos de donativos diretos o OGE 2018 indica um total de 1.516 milhões ECV e a seguinte composição por doador.

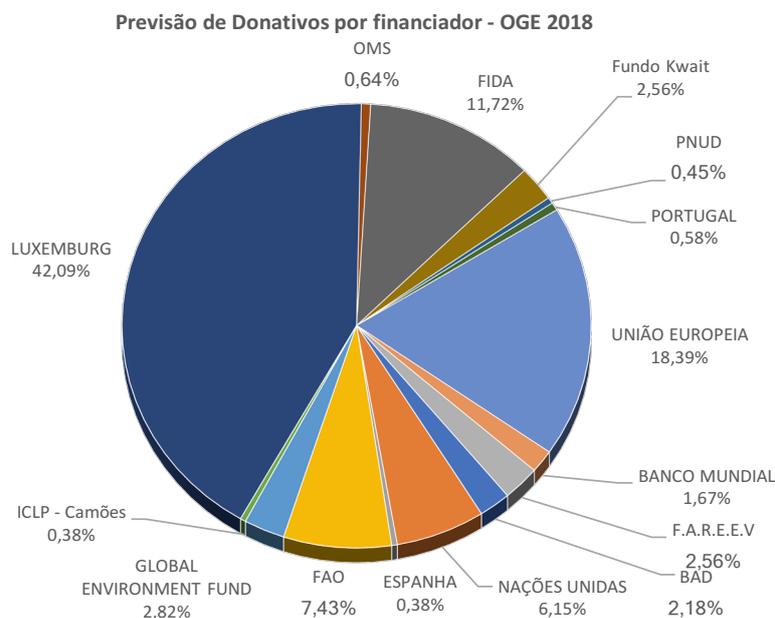


Figura 61: Previsão de donativos por financiados – OGE 2018

Figura 61: Previsão de donativos por financiados – OGE 2018

Com a conclusão do II compacto do MCA em 2017, a cooperação Luxemburguesa passa a ser o principal doador do país, que, desde 2011, através das sucessivas gerações do Programa Indicativo de Cooperação (PIC) tem alargado gradualmente a cobertura territorial em Cabo Verde assim como as áreas de intervenção. Com a assinatura em 2010 do PIC III para o período de 2011 a 2015, de 60 milhões de euros, introduziu-se o apoio orçamental sectorial e fundos para estudos e assistência técnica, concentrando os programas setoriais nos domínios da educação, da formação e do emprego.

Assim em termos de cooperação resume-se as seguintes projetos e programas da cooperação para os sectores que afetam o EFE.

Duração	Código	Título	Execução	Sector	Orçamento total
Cooperação Bilateral					
2006-2015	ECV/059	Escola de Hotelaria	LuxDev	Formação Profissional	€12.562.300
2007-2015	ECV/071	Formação Profissional	LuxDev	Formação Profissional	€17.469.716
2014-2016	ECV/077	Programa sectorial ETFP	LuxDev	Formação Profissional	€2.575.000
2013-2015	-	Ajuda orçamental sectorial	MAEE	Formação Profissional	€5.500.000
Cooperação Multilateral					
Duração	Título	Agencia de Execução	Sector	Orçamento total	
2011-2015	Apoio à inserção profissional	ONE UN	Política do emprego e gestão administrativa	€1.480.000	

Tabela 43: Cooperação Luxemburguesa para o desenvolvimento: estratégias e princípios – Março 2015

O PIC IV, da Cooperação Luxemburguesa, complementou a dotação do anterior PIC III com mais 45 milhões de euros para o período entre 2016 e 2020, e mantém como eixos prioritários o sector de emprego e a empregabilidade (25 Milhões de euros, incluindo 10 milhões de euros de ajuda orçamental), uma componente multilateral de cerca de 3,5 milhões de euros que é implementada pelo PNUD/OIT, para apoiar o sector do emprego, inserção profissional e empreendedorismo, além de financiamento às finanças inclusivas e à cooperação triangular no âmbito da formação profissional.

O PIC IV também introduziu o apoio aos sectores de água e saneamento e das energias renováveis, que são potencialmente geradores de empregos qualificados. Especificamente estão assim dotados os seguintes programas e projetos para o período 2016/2020.

Duração	Código	Título	Execução	Sector	Orçamento total
Cooperação Bilateral					
2016-2020	ECV/081	Emprego e Empregabilidade	LuxDev	Formação Profissional	€10.000.000
2016-2020	ECV/083	Energias Renováveis	LuxDev	Energias renováveis	€4.500.000
2016-2020	-	Ajuda orçamental sectorial	LuxDev	Misto	€10.000.000
2016-2020	-	Fundo de estudos e de assistência técnica	MAEE	Misto	€3.124.625
Cooperação Multilateral					
Duração	Título	Agencia de Execução	Sector	Orçamento total	
2016-2020	Apoio ao emprego, à empregabilidade e à inserção	PNUD/BIT	EFE	€3.134.423	

Tabela 44: Cooperação Luxemburguesa para o desenvolvimento: estratégias e princípios – Junho 2017

Os principais programas governamentais, Parcerias Público-privadas (PPP) e com apoio da cooperação, para o apoio à empregabilidade e emprego, atualmente em implementação, são:

Programa Emprego e Empregabilidade ECV/081 – Financiada pela Cooperação Luxemburguesa cujo Protocolo de Acordo foi assinado em 02 de junho de 2016, este programa incide essencialmente sobre a empregabilidade dos beneficiários da formação profissional, em especial dos jovens e das Mulheres. O programa incide sobre 3 eixos.

- Articulação e organização dos atores envolvidos no sector de formação profissional para uma maior e eficácia;
- Melhor adequação da oferta à procurado mercado e reforço da gestão dos centros; e
- Incremento da viabilidade técnica e financeira das instituições de formação profissional.

Programa PAENCE - Programa de Apoio à Estratégia Nacional de Criação de Emprego em Cabo Verde – Financiada em USD\$2.000.000 pela Cooperação Luxemburguesa e executada pelo SNU através das agências PNUD e OIT em parceria com diversas instituições do sector do EFP, dos quais se destacam o IEFP e tem a UGE como um dos representantes no Comité Técnico. Destacam-se as seguintes ações do programa:

- Plano Nacional do Emprego;
- Plano Estratégico para o Direito das pessoas com deficiência 2016 – 2020

- Estudos já realizados em matéria de Economias: Verde, Azul, Digital, Indústrias Criativas;

- Proposta de Estratégia de Transição da Economia Informal para a Economia Formal;

Implementação do Projeto APIA – CEDEAO para o Desenvolvimento e elaboração do Plano de Emprego Jovem - Financiamento da Cooperação Espanhola

- Projeto Inserção de Jovens – financiado pelo BAD;

6.6 Mapeamento dos intervenientes e estruturas de coordenação

No âmbito da Política Pública do Emprego atuam diversas entidades públicas ao nível central e local e de outros parceiros da esfera privada e da sociedade civil como as Câmaras de Comércio, ONGs, empresas e associações comunitárias. Segue uma lista com os principais intervenientes.

Âmbito	Intervenientes	Departamento	Localidade	Ilha	Responsabilidade/Interesse
Ensino e Formação Profissional	Ministério da Educação	Direção Nacional de Educação	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Ensino e Formação Profissional	Ministério da Educação	Direção Geral do Ensino Superior			Execução de políticas públicas de formação superior
Ensino e Formação Profissional	Ministério da Educação	Direção Geral de Ensino Básico e Secundário			Execução de políticas públicas de educação básica e secundária (via técnica)
Ensino e Formação Profissional	Ministério da Educação	Escolas Técnicas (ESPCR, ETJV, EICM, ESTGDR)	Assomada	Santiago	Execução de políticas públicas de capacitação técnica e profissional
Ensino e Formação Profissional	Ministério da Educação	Escola de Negócios e Governação - UNICV	Praia	Santiago	Execução de políticas públicas de formação técnica e superior
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Direção Geral de Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas e estratégias públicas
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Unidade de Coordenação do SNQ	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Formação Profissional e Emprego	Ministério das Finanças	Instituto Nacional de Estatísticas			recolher, sistematizar e disponibilizar informação estatística, estudos e a análise integrada e comparada de indicadores estatísticos e formular proposta, acompanhar e avaliar as políticas de empregos.
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Instituto de Emprego e Formação Profissional	Praia	Santiago	Operacionalização de Políticas pública
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Instituto de Emprego e Formação Profissional	Praia	Santiago	Operacionalização de Políticas pública
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Centros de Emprego e Formação Profissional (Praia, Variante, Santa Cruz, Assomada, Fogo, Sal, São Vicente, Santo Antão)			Execução de políticas públicas de intermediação laboral, estágios profissionais e formação
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Centro de Energia Renováveis e Manutenção industrial	Praia	Santiago	Execução de políticas públicas de intermediação laboral, estágios profissionais e formação

Formação Profissional e Emprego	Ministério da Economia e Emprego	Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde	Praia	Santiago	Capacitação e treinamento
Formação Profissional e Emprego	Ministério da Cultura	Direção Geral das Artes e das Indústrias Criativas	Praia	Santiago	Profissionalização de Artistas
Desenvolvimento Empresarial	Ministério da Economia e Emprego	Direção Nacional de Energia, Indústria e Comércio	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Desenvolvimento Empresarial	Ministério da Economia e Emprego	Direção Geral de Turismo e Transporte	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Desenvolvimento Empresarial	Ministério da Economia e Emprego	Cabo Verde TradeInvest	Praia	Santiago	Operacionalização de Políticas pública
Desenvolvimento Empresarial	Ministério da Economia e Emprego	Pró Empresa	Praia	Santiago	
Desenvolvimento Empresarial	Ministério das Finanças	Direção Nacional das Receitas do Estado	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Desenvolvimento Empresarial	Ministério da Agricultura	Direção geral da Agricultura	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Desenvolvimento Empresarial	Ministério da Economia e Emprego	Inspeção Geral da atividade económica	Praia	Santiago	Inspeção da Política Pública
Trabalho	Ministério da Justiça e Trabalho	Direção Geral do Trabalho	Praia	Santiago	Definição e supervisão de políticas públicas
Trabalho e inclusão	Ministério da Justiça e Trabalho	Inspeção Geral do Trabalho	Praia	Santiago	Inspeção da Política Pública
Segurança Social	Ministério da Saúde e da Segurança Social	Instituto Nacional de Previdência Social	Praia	Santiago	Operacionalização de Políticas pública
Parceiros	Administração Local	Associação dos Municípios de Santo Antão	Porto Novo	Santo Antão	Desenvolvimento Local
Parceiros	Administração Local	Associação dos Municípios do Fogo	São Filipe	Fogo	Desenvolvimento Local
Parceiros	Administração Local	Associação dos Municípios de Santiago	Praia	Santiago	Desenvolvimento Local
Parceiros	Administração Local	Associação dos Municípios de Cabo Verde	Praia	Santiago	Desenvolvimento Local
Parceiros	Organizações representativas do patronato	Câmaras de Comércio de Sotavento	Praia	Santiago	Desenvolvimento empresarial regional
Parceiros	Organizações representativas do patronato	Câmara de Comércio de Barlavento	Mindelo	S. Vicente	Desenvolvimento empresarial regional
Parceiros	Organizações representativas do patronato	Camara de Turismo de Cabo Verde	Santa Maria	Sal	Desenvolvimento empresarial sectorial
Parceiros	Organizações representativas do patronato	Associação de Jovens Empresários	Praia	Santiago	Desenvolvimento empresarial Jovem
Parceiros	Organizações representativas do patronato	ACAISA	Santa Catarina	Santiago	Desenvolvimento empresarial sectorial

Parceiros	Organizações representativas dos empregados	UNTC-CS União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde - Central Sindical	Praia	Santiago	Proteção e interesses dos trabalhadores
Parceiros	Organizações representativas dos empregados	CCSL - Confederação Cabo-verdiana dos Sindicatos Livres	Praia	Santiago	Proteção e interesses dos trabalhadores
Parceiros	Sociedade Civil	Instituto Cabo-verdiano de Igualdade e Equidade do Género	Praia	Santiago	Inclusão e equidade
Parceiros	Sociedade Civil	Plataforma das ONGs	Praia	Santiago	Políticas públicas de desenvolvimento
Cooperação Internacional	Sistema de Nações Unidas	OIT	Praia	Santiago	Trabalho Digno e inclusão Social
Cooperação Internacional	Sistema de Nações Unidas	PNUD	Praia	Santiago	Políticas e estratégias de desenvolvimento
Cooperação Internacional	Sistema de Nações Unidas	ONU-Mulheres	Praia	Santiago	Inclusão e equidade
Cooperação Internacional	LuxDev	Programas de Cooperação	Praia	Santiago	Educação, formação e emprego, renováveis, capacitação institucional
Cooperação Internacional	Cooperação Portuguesa	Programas de Cooperação	Praia	Santiago	Mistos
Cooperação Internacional	Cooperação Espanhola	Programas de Cooperação	Praia	Santiago	Mistos
Cooperação Internacional	BAD	Programas de Cooperação	Praia	Santiago	Mistos
Cooperação Internacional	CEDEAO	Programas de Cooperação	Praia	Santiago	Mistos

Tabela 45: Mapeamento dos intervenientes

7 Anexos

7.1 Metodologia para a Elaboração do PNE

Tendo em conta o racional que fundamenta o envolvimento e a participação dos intervenientes, através do diálogo e da busca de consensos, entre atores do sector público, da sociedade civil e do sector privado, como condição necessária para que o PNE seja efetivo em relação às necessidades existentes no mercado de trabalho nacional, e responda às preocupações das partes interessadas, a equipa de assistência técnica adotou um *mix* de metodologias, inclusive algumas consolidadas pela OIT, e outros instrumentos de diagnóstico e planeamento para a formulação de políticas nacionais de emprego.

O processo de execução da assistência técnica seguiu 9 principais fases indicadas e descritas abaixo:

- Fase 1 – Diagnóstico preliminar – Análise da situação do emprego em Cabo Verde;
- Fase 2 – Missão de terreno – Validação do diagnóstico preliminar – verificação de factos;
- Fase 3 – Elaboração do Diagnóstico Final;
- Fase 4 – Atelier técnico com os intervenientes – Exercício Estratégico 1;
- Fase 5 – Elaboração do *draft* do Plano Nacional do Emprego;
- Fase 6 – Atelier técnico com os intervenientes – Exercício Estratégico 2;
- Fase 7 – Elaboração da Proposta preliminar do Plano Nacional de Emprego;
- Fase 8 – Atelier Alargado – Socialização da Proposta do PNE;
- Fase 9 – Elaboração da Proposta final do Plano Nacional de Emprego;

Trata-se de uma abordagem flexível que permite o ajuste às circunstâncias nacionais e fornece um conjunto de ferramentas e modelos para guiar o grupo de trabalho (facilitadores, comissão de seguimento e outros intervenientes) num processo contínuo. A abordagem inclui diferentes fases de execução inter-relacionadas e cada etapa pavimenta a execução das etapas seguintes.

Assim, sem prejuízo da devida adaptação às particularidades de Cabo Verde, a metodologia para a elaboração do PNE baseia-se numa abordagem cíclica de decisão que implica na i) análise da situação, ii) identificação dos principais problemas, iii) formulação de opções estratégicas, iv) planeamento e v) implementação.

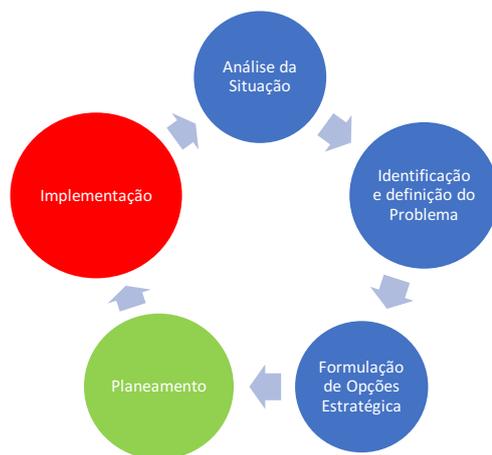


Figura 62: Processo cíclico de formulação do Plano Nacional do Emprego

De um modo objetivo, o Plano Nacional de Emprego (PNE) corresponde a uma agenda articulada das instituições intervenientes em torno das problemáticas relativas ao emprego. Ou seja, conforme anunciado no Programa de Governo e no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS), o PNE é um instrumento que trata as raízes dos problemas que afetam o emprego na perspetiva da oferta, da demanda e da regulação.

Deste modo, a análise da situação do emprego revela-se crucial para a identificação dos principais problemas que afetam o emprego, e para formular as soluções e planejar ações adequadas.

Incluem-se na análise da situação do emprego a análise do contexto económico e social, a análise do mercado de trabalho e a análise das políticas públicas. Neste âmbito, a análise das políticas sectoriais visa identificar o conjunto de medidas temáticas que terão efeito na oferta e demanda de emprego, e na regulação do mercado de trabalho e na avaliação do ponto que as estratégias sectoriais melhoram as perspetivas de emprego.

Esta análise baseia-se ainda na compilação de um conjunto de informações sobre o mercado do trabalho e do quadro regulador, o que facilita o mapeamento da estrutura institucional que governa o mercado de trabalho e a identificação das principais iniciativas que afetam o emprego, gerando em síntese um “retrato” da realidade.

Deste modo, seguindo a recomendação da OIT, a ampla abertura ao diálogo social e a realização de exercícios estratégicos entre os intervenientes e partes interessadas sobre a situação do emprego visaram incluir as diferentes perspetivas e fazer com que o PNE trate de forma efetiva as necessidades nacionais e/municipais e responda às preocupações e prioridades das partes diretamente afetadas.

Técnicas complementares de análise de problemas, de cruzamento de forças, de geração de opções estratégicas, de definição de quadro organizacional e de conceção de planos de ação foram empregues para a formulação de um conjunto de instrumentos de execução, seguimento e avaliação para esta proposta de PNE.

Na base desta metodologia, existe também o reconhecimento de que os atores e as partes interessadas estão melhor posicionadas para a identificação das principais forças e fraquezas, e a consensualização dos principais problemas do mercado de trabalho a serem resolvidos atualmente em Cabo Verde.

A abordagem cíclica cobriu todos os aspetos instrumentais que levaram à formulação do PNE. Cada etapa forneceu elementos decisórios para a etapa seguinte pelo que estas interrelacionaram-se de forma contínua.

7.2 Diretivas do Programa do Governo para o Emprego

Programa do Governo	Subprograma” 11 - “REFORMAS ECONÓMICAS E ESTRUTURAIS: UM NOVO CICLO ECONÓMICO GERADOR DE EMPREGO E RENDIMENTOS”
Metas	
<ul style="list-style-type: none"> - Criar as condições para um crescimento económico médio anual de 7% e criação de 45.000 postos de trabalho nos próximos 5 anos, formatando uma economia produtiva, competitiva, que cria valor acrescentado, eficiente, mais global, mais internacionalizada e mais dinâmica; - Eliminar, para as pequenas e médias empresas, assim como para as microempresas, todas as burocracias e impedimentos fiscais; - Incentivar, ao mesmo tempo, a economia social e solidária; - Garantir o pleno emprego numa década, colocando o desemprego num dígito, focado na juventude, através da criação de um ambiente de negócios de excelência capaz de gerar mais de 90.000 novos empregos até 2026 e 45.000 na legislatura; - Reduzir, para tal, o desemprego jovem em Cabo Verde na ordem dos 50% durante a próxima legislatura, através de um programa para a criação de um mínimo de 45.000 novos empregos, complementados com um programa de estágios que deverá abranger cerca 20.000 pessoas, priorizando os jovens e o ensino dualista. 	
Linhas de ação	

- Estabelecer um acordo estratégico de médio prazo com os parceiros sociais, fixando metas precisas, nomeadamente ao nível da fiscalidade, da política de rendimentos e preços e do emprego.
- Adotar, para dar respostas concretas aos estrangulamentos da economia Cabo-verdiana e criar um ambiente de negócios de excelência, um programa de Reformas Económicas assente nas seguintes premissas:
 - Um Estado amigo da economia e um Serviço Público a qualquer hora, de qualquer lado e para todos ao mesmo tempo;
 - Uma Nação de empresas e de empresários e amiga da economia;
 - Política de transportes e infraestruturas ao serviço do desenvolvimento;
 - Financiamento à economia e promoção ativa do investimento direto externo (IDE);
 - Fiscalidade amiga do investimento e das famílias;
 - Um mercado de trabalho qualificado e flexível apoiado numa política salarial adequada e num acordo em sede de concertação social de médio prazo;
 - Redução dos custos de contexto ao nível da energia, água, transportes e burocracia pública central e local e promoção da eficiência económica;
 - Convergência com a União Europeia e aprofundamento da nossa pertença africana e insular. Equilíbrio das Contas Públicas;
 - Ordenamento do Território e Saneamento como elementos da estratégia económica.

TEMAS: Questão da flexibilização e qualificação do mercado de trabalho

O governo propõe a conceção de uma política salarial adequada, tendo em vista a melhoria do ambiente de negócios e atração e retenção do IDE. Para tal, o governo irá realizar um estudo sobre o mercado de trabalho e a política salarial para torná-la compatível com a necessidade de aumentar o investimento e o emprego, promovendo uma elevada produtividade e a eficiência económica. E define que as decisões relativas à política salarial serão tomadas em sede de concertação social.

Programa do Governo,	Subprograma” 13 - “ESTADO SOCIAL, CAPITAL HUMANO, QUALIDADE DE VIDA E CÔMBATE ÀS DESIGUALDADES”
Metas para a inclusão social	
<ul style="list-style-type: none"> - Geração de empregos que permitam dotar as famílias e os cidadãos de recursos necessários que assegurem o acesso aos bens sociais básicos, como saúde, educação, água, energia, habitação, alimentação e formação técnico profissional; - Promoção de medidas inovadoras para a juventude que atendam às suas necessidades e às suas expectativas, designadamente nas áreas de emprego, formação, recreação e desporto, associativismo e voluntariado; - Um Sistema de Segurança Social que garanta proteção efetiva a todos os cidadãos cabo-verdianos, especialmente na velhice, doença, maternidade e que assegure a assistência necessária nas situações de carência e privação de meios indispensáveis de subsistência; - Adoção de medidas para a promoção da criação de um sistema de cuidados de crianças, idosos e pessoas com deficiência, (especialmente dos pertencentes a famílias mais vulneráveis) capaz de diminuir o impacto negativo que a crise de cuidados tem sobre a coesão social e de contribuir de forma efetiva para a igualdade de género. 	
Metas para a educação básica, complementar e superior	
<ul style="list-style-type: none"> - Introdução da escolaridade obrigatória de 12 anos. - 40% de oferta de Ensino Técnico Profissional como parte integrante do Ensino Obrigatório em articulação com as empresas, associações empresariais e curriculum universitário, tendo em vista a valorização da componente prática e a preparação do jovem para o mercado de trabalho. - Reorganização da Uni-CV, garantia de autonomia de gestão para as unidades escolares e especialização de acordo com o programa estratégico do País a exemplo da Escola do Mar. - Prossecução da meta de pelo menos 30%, a médio / longo prazo, de cabo-verdianos entre 30 a 34 anos com formação superior. - Promoção do ensino nas modalidades de e-learning e b-learning e criação de polos de ensino à distância em determinadas regiões do país; - Reforço do programa de bolsas de estudo, descriminando positivamente os cursos constantes do plano indicativo coordenado pelo Governo; - Instituição de linhas de crédito para empréstimos com juros bonificados. 	
Metas para a formação profissional	

<ul style="list-style-type: none"> - Criação de uma Comissão Interministerial de Emprego e Formação, integrada por responsáveis pela política de educação, formação, emprego, sector empresarial e pelo patronato, sindicatos e organizações não-governamentais ligadas a emprego e formação, cuja finalidade consistirá em identificar e coordenar as políticas e produzir recomendações e orientações com vista à realização e concretização dos objetivos propostos; - Realização de estudos sobre o mercado de trabalho para, entre outras, identificar as necessidades do mercado em mão-de-obra qualificada, conhecer as qualificações e remunerações dos trabalhadores existentes no mercado e identificar necessidades de formação e de superação; - Edição, com base nos estudos anteriores, de um Plano Indicativo de Empregabilidade e Remuneração para o ensino superior e o ensino profissional; - Promoção de Programas de Formação Profissional, direcionados para sectores com baixo nível de qualificação, em especial para os sectores das pescas, agricultura e agropecuária; - Promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho através de estágios profissionais contratados junto das empresas e outras instituições; - Organizar um plano de formação específica para promover a empregabilidade dos desempregados de longa duração e dos recém-formados desempregados com formação superior; - Desenvolver Cursos de Especialização Tecnológica (CET) com base numa ligação com empresas e a atividade económica, privilegiando a empregabilidade e a formação de recursos técnicos qualificados. - Priorizar intervenções de qualificação profissional dirigidas a jovens detentores de escolaridade obrigatória e sem qualificação profissional, reforçando o potencial de empregabilidade. - Proceder a uma sistemática avaliação da rede de Centros de Emprego e Centros de Formação, com apresentação pública de resultados. 	
Metas para a Segurança Social	
<ul style="list-style-type: none"> - Proteção social mais justa e equilibrada, do ponto de vista pessoal e material. Sustentabilidade financeira do sistema a longo prazo. - Reestruturar o INPS, garantindo uma melhor gestão e uma gestão profissional dos serviços prestados e do futuro das pensões. - Criação de um Conselho Nacional de Segurança Social, na dependência do membro do Governo responsável pela segurança social, integrado por todos os intervenientes na proteção social, cuja função será, designadamente, de coordenar as políticas e ações que são desenvolvidas por diferentes entidades, pronunciarse sobre as medidas ou políticas a serem levadas a cabo no sector e emitir pareceres ou recomendações sobre as medidas a adotar ou executadas pelo Governo; - Criação de um Fundo de Pensões e Entidade Gestora, integrada por agentes profissionais em matéria de gestão de fundos, separando a gestão das pensões de outras prestações; - Implementação efetiva do Fundo de Desemprego visando acudir os trabalhadores na situação de desemprego por um período de tempo determinado; - Identificação e negociação de medidas que permitam a redução das taxas de contribuições à segurança social às empresas, de forma permanente ou temporário, de acordo com as estratégias de fomento do crescimento económico e de criação de novos postos de trabalho; - Promoção de medidas que visem alargar a cobertura da proteção social às regiões e extratos populacionais com baixa cobertura, bem como, o alargamento da base dos contribuintes, através da revisão dos diplomas que regulam o Regime de Trabalhadores por Conta Própria e do Serviço Doméstico, adaptando os escalões de remuneração e indexando a base de incidência ao salário mínimo nacional; - Redução da burocracia e melhoria do sistema de informação dos contribuintes, visando a diminuição do tempo na tomada de decisão sobre matéria de interesse dos beneficiários, melhorando, nesta base, o atendimento; - Revisão de regulamentos como os que definem o valor da prestação para o ramo Acidente de Trabalho gerido pelas seguradoras, as comparticipações nos cuidados de saúde e atribuição de prestações complementares, neste caso, tendo como critérios principais o rendimento familiar e a sua vulnerabilidade; - Alargamento da prestação de cuidados de saúde a privados através de acordos com o INPS; - Desenvolvimento de sistemas inclusivos de segurança social, de acidentes no trabalho e de seguro de desemprego; - Promoção de sistemas de inclusão e de proteção sociais, formais e informais, para famílias vulneráveis. 	
TEMAS:	o Governo propõe tratar, entre outras, as questões de inclusão social, igualdade de género, educação básica, complementar e superior, formação profissional e segurança social.

7.3 Estratégia do Governo para o Emprego

PEDS	Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável
<p>- Tirar proveito do posicionamento geoestratégico de Cabo Verde, para promover um ambiente de negócios à volta das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e Investigação & Desenvolvimento (I&D), de modo a transformar o país num centro tecnológico regional de referência em África, atraindo e criando oportunidades de trabalho e centros de competências.</p>	
Iniciativas do Governo	
Criação de parques científicos e tecnológicos	
<p>Desenvolvimento de dois Parques Científicos e Tecnológicos das TIC, abrangendo as TICs e as economias criativas com o estreito envolvimento das instituições do ensino superior, nacionais e internacionais, do Poder Local e Regional, das associações empresariais e das empresas que terão missão principal, criar um mercado das TICs em Cabo Verde, dinâmico e com empresas detentoras de soluções e serviços capazes de competir à escala internacional e regional</p>	
<p>- Reforço dos direitos de propriedade intelectual, incentivando a produção e o registo de patentes;</p> <p>- Aumento da participação do Sistema de I&D nas redes internacionais de I&D, apoiando as empresas Cabo-verdianas na apresentação de propostas competitivas de tecnologia avançada;</p> <p>- Incentivo ao reforço do investimento empresarial em I&D, com aplicabilidade comercial, bem como, estímulo ao emprego de investigadores no tecido empresarial;</p> <p>- Aposta na I&D para o desenvolvimento de uma Economia Verde e uma Economia Azul, estimulando abordagens pluridisciplinares de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D&I) e projetos inovadores de consórcios entre empresas e instituições de I&D.</p>	
Turismo	
<p>Eleito como um dos pilares centrais da economia cabo-verdiana, o Turismo é uma peça fundamental para o relançamento do investimento privado, do emprego e do crescimento económico.</p>	
<p>- Promover as externalidades positivas do turismo através da constelação turismo, abrangendo a agricultura, as pescas, a cultura e o desporto;</p> <p>- Reforçar e consolidar o modelo dominante do Turismo de Sol, Praia e Mar em colaboração com os operadores no sector.</p>	
Economia Social	
<p>A economia social é considerada como uma fonte determinante para a expansão do emprego, da igualdade de oportunidades e para a promoção de bens sociais, ambientais e históricos que suportam o desenvolvimento local e regional.</p>	
<p>- Eliminação imediata da contribuição para a segurança social que recai sobre as empresas quando recrutarem jovens;</p> <p>- Lançamento e cofinanciamento de estágios profissionais geradores e facilitadores de empregos em parceria com o sector empresarial privado e em articulação com o sistema de ensino;</p> <p>- Promoção efetiva do empreendedorismo - Work for Yourself - numa perspetiva de estabelecimento de redes internacionais com os melhores empreendedores do mundo e do continente africano;</p> <p>- Reforço das competências dos jovens licenciados, através de programas de reconversão de perfil e da qualificação;</p> <p>- Lançamento de um vasto programa de apoio à economia social e solidária e de promoção da inovação social.</p>	

7.4 Trabalho digno em Cabo Verde – Quadro de Indicadores

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
1. Compromisso com o pleno emprego	<p>Legislação, políticas ou instituições: A Constituição da República de Cabo Verde é o principal pilar para o povo e o Governo a favor do pleno emprego. O artigo 61º cita: “Todos os cidadãos têm direito ao trabalho, incumbindo aos poderes públicos promover as condições para o seu exercício efetivo.”</p> <p>Neste sentido, cabe aos Governos da República criar todas as condições legislativas e laborais necessárias, para assegurar o acesso ao pleno emprego a todos os cidadãos cabo-verdianos.</p>	<p>Convenções da OIT: Convenção N.º 122 sobre Política do Emprego (1964), ainda não foi ratificado pelo Governo de Cabo Verde.</p>

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
2. Subsídio de Desemprego	1) O subsídio de desemprego foi discutido e aprovado pelo Conselho de Concertação Social, a 25 de fevereiro de 2015. As condições do seu financiamento são estipuladas pela Deliberação 01/2015, de 25 de Fevereiro, definidos como se segue: aumento de 1,5% da contribuição de empregadores e trabalhadores ao INPS, sendo 1% do primeiro e 0,5% do último. Além disso, a participação do INPS também se eleva a 1,5%, sem pôr em risco as prestações atuais.	
3. Salário Mínimo	O salário mínimo nacional foi estabelecido através do Decreto nº 6/2014, de 29 de Janeiro, de acordo com o Código do Trabalho, cujo montante é de 11.000\$00 ECV. A proposta do OGE 2018 prevê o aumento do salário mínimo para 13.000\$00 ECV	Convenção nº 131 sobre a fixação do Salário Mínimo, 1970, ainda não foi ratificada pelo Governo de Cabo Verde.
4. Limitação do Horário de Trabalho	O Código do Trabalho Cabo-verdiano, no artigo 149º - (período normal de trabalho - limites), prevê que o número de horas diárias de trabalho não pode exceder oito horas e/ou 44 horas por semana. Para os serviços que não podem ser adiados para o dia seguinte, o empregador deve criar as condições necessárias para permitir que o empregado para exercer as suas funções dentro das horas normais de trabalho.	
5. Férias Remuneradas	<p>1) Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito, por cada ano de serviço prestado, a um período de férias de 22 dias úteis (Artigo 52º do Código do Trabalho de Cabo-verdiano). Estas disposições são igualmente aplicáveis aos trabalhadores com um contrato a termo, desde que o contrato assinado ou renovada não seja inferior a um ano. Para os contratos cuja duração é inferior a um ano, os trabalhadores têm direito a um período de férias proporcional à duração do contrato, e podem beneficiar depois de completar metade do tempo.</p> <p>2) Os beneficiários devem gozar as suas férias no período de um ano. Elas podem ser tomadas em dois períodos alternados, mediante acordo entre as duas partes. As férias podem ser acumuladas até 44 dias úteis, com base em acordo entre as partes ou quando a aplicação da disposição nº 1 pode causar prejuízos à empresa ou ao trabalhador, desde que este dê o seu consentimento.</p>	<p>Convenção nº 1 sobre a duração do trabalho (Indústria), 1919 e a Convenção nº 30 sobre a duração do trabalho (comércio e escritório) ainda não foram ratificadas pelo Governo de Cabo Verde.</p> <p>Convenções nº 101, 132 e 152 sobre as férias remuneradas ainda não foram ratificados pelo Governo de Cabo Verde.</p>
6. Licenças de Maternidade	<p>1) As licenças de maternidade e paternidade são previstas na legislação através do artigo 270º do Código do Trabalho Cabo-verdiano. O mesmo Código prevê no artigo 271º que a mulher tem direito a 60 dias de férias a partir da data do parto, para amamentação e proteção do bebê. O artigo 274º prevê também que a trabalhadora tem direito a 1h30 minutos de tempo de aleitamento por dia (45 minutos de manhã e 45 minutos à tarde).</p> <p>2) A mulher empregada a data da entrada em licença de maternidade recebe o salário completo, por um período de 60 dias. A compensação é assegurada pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que é financiado pelas deduções do salário do empregado e das contribuições pagas pelo empregador. Ela beneficia deste direito mesmo se a gravidez resultar em nado morto fetal ou aborto, pelo número de dias prescritos pelos serviços de saúde, que não deve exceder 60 dias. A mulher tem direito a um subsídio de aleitamento, por um período de 6 meses a partir da data de nascimento do bebê.</p> <p>3) A aplicação do Código do Trabalho é eficaz e a Direcção-Geral do Trabalho é responsável por garantir isso. As medidas são tomadas para que o INPS aplique escrupulosamente o estipulado na lei.</p>	Convenção nº 183 sobre a proteção da maternidade, 2000; e a Convenção 103 sobre a Proteção da Maternidade (revista), de 1952, não foram ratificadas pelo Governo cabo-verdiano. As partes V a VIII da Convenção nº 102 relativa à Segurança Social (norma mínima), de 1952, não foram ratificadas pelo Governo cabo-verdiano

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
7. Licenças de Paternidade	<p>1) O pai deve ter o direito a um período idêntico ao que é atribuído à mãe, como refere o número anterior ou o período restante se a mãe já teria recebido uma parte, e nas seguintes condições:</p> <p>i) Incapacidade física ou mental da mãe;</p> <p>ii) Morte da mãe. (Artigo 271º do Código do Trabalho).</p> <p>2) Ele também goza dos mesmos direitos em relação ao pagamento da subvenção, para o acompanhamento do recém-nascido, para o mesmo período mencionado acima.</p>	A Direcção-Geral do Trabalho é responsável pela sua garantia para que o INPS possa aplicar a lei tal como prevista.
8. Trabalhos a abolir	<p>1) Os sucessivos Governos da República de Cabo Verde fizeram esforços consideráveis para a prevenção e erradicação tanto trabalho infantil como do trabalho forçado, através do estabelecimento de estruturas e instituições apropriadas e colaborando instituições sub-regionais, regionais e internacionais.</p> <p>2) Como tal, o artigo 261º, do Código do Trabalho cabo-verdiano prevê a idade mínima de admissão ao emprego, proibindo assinatura de contrato de trabalho com qualquer pessoa que não tenha atingido 15 anos. Isto é consistente com a Convenção 138º da OIT que estabelece a idade mínima para o trabalho, ratificado pelo Governo de Cabo Verde.</p>	<p>Convenção nº 138 sobre a idade mínima, de 1973, foi ratificada pelo Governo Cabo-verdiano a 07 fevereiro 2011;</p> <p>A Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho das crianças de 1999 foi ratificada pelo Governo Cabo-verdiano a 23 outubro 2001.</p> <p>Convenção 182º da OIT, relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua erradicação.</p>
9. Trabalho Forçado	<p>1) Cabo Verde é membro do Protocolo Adicional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, particularmente mulheres e crianças das Nações Unidas e da Convenção 105ª da OIT. Isto comprova a posição do Estado de Cabo Verde na luta contra o tráfico de seres humanos e punição do trabalho forçado. Sobre este aspeto, Cabo Verde ratificou a Convenção 29ª sobre a erradicação deste fenómeno.</p> <p>2) O Código do Trabalho, no artigo 14º enuncia: “uma pessoa não pode ser forçada a trabalhar, ou seja, obrigado a exercer uma atividade sob a ameaça de punição, sem o seu consentimento”.</p> <p>3) O artigo 271º do Código Penal, na sua parte relativa à escravidão, criminaliza qualquer ato de “reduzir outra pessoa ao estado ou condição de escravo, alienar, ceder ou adquirir outra pessoa com a intenção de reduzir à escravidão”.</p>	Convenções nº 29 e nº 105, 1930 foram ratificadas pelo Governo de Cabo Verde a 03 de abril de 1979.

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
10. Cessação da relação de trabalho	<p>1) A cessação da relação de trabalho é regida pelo Código do Trabalho Cabo-verdiano. No seu artigo 234º, a cessação da relação de trabalho apenas é permitida por justa causa, salvo se a culpabilidade do empregado for provada, e que torna impossível a continuação da relação de trabalho.</p> <p>2) Exemplos de infrações que podem ser a origem de rescisão por justa causa:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Desobediência ilegítima a ordens superiores; ii) Violação de direitos dos trabalhadores da empresa/instituição; iii) Provocação constante de conflitos com outros trabalhadores da empresa / instituição; iv) Permanente falta de interesse no exercício das funções atribuídas; v) Destruição de interesses patrimoniais da empresa/instituição; vi) Ausências injustificadas que afetam o bom andamento das atividades e interesses da empresa/instituição; vii) Incumprimento das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho; viii) Violência física, insultos ou outras ofensas contrárias à lei, em relação a outros trabalhadores da empresa; ix) Sequestro e outros crimes de restrição contra os supracitados; x) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou de atos administrativos; <p>3) São igualmente proibidas qualquer cessação de trabalho sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, artigo 406º do Código do Trabalho Cabo-verdiano. Assim, o contrato de trabalho apenas pode ser interrompido nas seguintes condições: mútuo acordo, término do contrato, cessação coletiva, justa causa e rescisão do trabalhador, segundo o artigo 214º do Código do Trabalho Cabo-verdiano.</p>	Convenção nº 158 sobre o despedimento, 1982 não foi ratificada pelo Governo Cabo-verdiano.
11. Igualdade de Oportunidade e tratamento	<p>1) Cabo Verde, através da ratificação da Convenção 100ª, sobre o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina quando fazem o mesmo trabalho, aceita o princípio da não discriminação, em conformidade com a Constituição da República.</p> <p>2) A discriminação inclui todo o conteúdo da Convenção 100ª e baseia-se, de acordo com as leis do Trabalho, sobre o direito “de não ser rejeitado, penalizado ou sofrer outras formas de discriminação no acesso ao emprego” na fixação das condições de trabalho, remuneração ou outro tipo de situação do direito do trabalho em relação ao género, cor da pele, origem social, religião, convicções políticas ou ideológicas, etc.</p>	Convenção nº 111, concernente à discriminação (emprego e profissão), 1958, foi ratificada pelo Governo de Cabo Verde, a 03 de abril de 1979
12. Igualdade de remuneração para trabalho igual entre homens e mulheres	<p>1) O Código do Trabalho de Cabo Verde (aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro), e revisto pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, confirmou no capítulo dos direitos fundamentais, o princípio da igualdade de remuneração para todos os trabalhadores (homens e mulheres) - artigos 15º e 16º, obedecendo à disposição constitucional “para trabalho igual, homens e mulheres recebem remuneração igual” (número 2 do artigo 62º da Constituição da República Cabo Verde, CRCV). Também proíbe qualquer empregador de, no âmbito da relação de trabalho, realizar qualquer ato de discriminação com base no género – artigo 48º do Código do Trabalho.</p>	Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, 1951, foi ratificada pelo Governo Cabo-verdiano a 16 outubro de 1979.

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
13. Inspeção de trabalho, Saúde e Segurança	<p>1) O Decreto-Lei nº 13/2012, de 04 de maio regulamenta os estatutos da Inspeção Geral do Trabalho, substituindo o Decreto-Lei nº 90/97, de 31 de dezembro.</p> <p>2) Em termos de políticas, o Governo aprovou o novo Estatuto da Inspeção-geral do Trabalho, em conformidade com as orientações e recomendações internacionais, segundo os compromissos assumidos por Cabo Verde, nomeadamente as convenções nº 81ª (sobre a fiscalização das condições de trabalho na Indústria e no Comércio), ratificado por Cabo Verde, nº 129 (sobre a inspeção das condições de trabalho na agricultura) e nº 155 (sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, bem como do ambiente de trabalho).</p>	Convenções nº 102 e nº 121, concernente respetivamente à segurança social e às prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais não foram ratificadas pelo Governo Cabo-verdiano.
14. Segurança Social	<p>1) O direito à segurança social está registado na alínea d) do artigo 63º da Constituição da República de Cabo Verde. Abrange vários componentes complementares da vida ativa e pós-ativas dos trabalhadores.</p> <p>2) O sistema de segurança social de Cabo Verde estrutura-se em três componentes básicas.</p> <p>3) A proteção social básica, o regime não contributivo que visa proteger as famílias em situação de pobreza que não beneficiam de qualquer prestação proveniente do Estado. Tem uma natureza universal.</p> <p>4) A segurança social obrigatória ou o regime de seguro social é um regime financiado pelas contribuições (valor calculado sobre uma percentagem do salário) e através da qual a pessoa que contribui, adquire o direito de receber determinadas prestações tais como pensão de reforma, serviços de saúde e outras prestações de seguro social.</p> <p>O regime de proteção complementar é voluntário e totalmente autofinanciado pelo beneficiário, por isso tem uma cobertura limitada especialmente entre grupos em situação de pobreza.</p>	
15. Pensão Social de aposentação/velhice	<p>1) A aposentação corresponde ao fim do exercício das funções de um empregado, o que lhe confere o privilégio de perceber todos os meses, de forma vitalícia, uma pensão cujo montante depende da quotização à Função Pública ou ao Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Ela pode resultar das seguintes situações:</p> <p>i) A pedido do interessado, quando se encontram reunidas todas as condições;</p> <p>ii) Por incapacidade;</p> <p>iii) Limite de idade; e,</p> <p>iv) Pela aplicação da legislação.</p>	
16. Incapacidade para o trabalho devido a doença/convalescência	<p>1) A lei que regulamenta a Previdência Social, Decreto-Lei nº 5/2004, de 16 fevereiro, modificada pelos Decretos-Leis nº 51/2005, de 25 de julho, 47/2009, de 23 novembro e 50/2009, de 30 novembro, preveem a atribuição de uma assistência na doença, em conformidade com os artigos 46º a 51º. O artigo 46º estipula, “em caso de incapacidade temporária, ligada a doença natural ou direta, o assegurado beneficia de assistência na doença”.</p> <p>2) Relativamente aos regimes de indemnização por acidente de trabalho, INPS não cobre danos. O trabalhador será desprovido de qualquer seguro se ele não subscreveu nenhum plano de seguro laboral. Sucede o mesmo para as doenças profissionais.</p> <p>3) O INPS é a instituição do Estado encarregue da gestão dessas contribuições. O financiamento é garantido pelo trabalhador assegurado e pela entidade empregadora.</p>	

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
17. Incapacidade para o trabalho devido a invalidez	<p>1) O INPS não indemniza por invalidez, mas atribui uma pensão por invalidez, se esta estiver diretamente relacionada à doença natural (Art. 46º). Assim, têm direito a pensões de invalidez todos os segurados que tenham concluído o período de garantia e atingido a idade de reforma por velhice, se encontram, por razões de saúde ou acidente, sem responsabilidade imputável a terceiros, permanentemente incapaz de exercer suas profissões. A incapacidade deve ser igual ou superior a 66% das aptidões para realizar a função habitual (Artigo 69º do Decreto-Lei n.º 5/2004, de 16 de fevereiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 51/2005, de 25 de julho, e Decreto-Lei n.º 50/2009, de 30 de novembro).</p> <p>2) Em relação à duração dos benefícios/trabalho ou outros, ela se estende até atingir a idade para usufruir da pensão de velhice. Fora do período de garantia de cinco anos para acesso à pensão, deve haver um parecer favorável de incapacidade da Comissão de Verificação de Incapacidade.</p> <p>3) O montante da pensão de invalidez é de 2% da remuneração de referência para cada ano civil de contribuição mínima, e a taxa global não deve exceder 80%.</p>	Convenções nº102, nº128 e nº130 sobre este tema não foram ratificados pelo Governo cabo-verdiano
18. Liberdade de associação e direito de organização	<p>1) A problemática da liberdade de associação e do direito de organização é garantida pela Constituição da República de Cabo Verde (artigos 64º e 65º da Constituição da República) e pelo artigo 19º do Código do Trabalho. Contudo, qualquer ação deve ser previamente anunciada na comunicação social. O controle é realizado apenas relativamente aos documentos aprovados (estatutos) e deve ser garantido pela Direcção-Geral do Trabalho.</p> <p>2) O exercício da liberdade de estabelecimento de associações profissionais ou sindicatos é garantido. Eles também gozam de autonomia organizativa, funcional e regulamentação interna.</p> <p>3) Estes aspetos estão em conformidade com o artigo 1º “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra qualquer ato que vise a violação da liberdade sindical em matéria de emprego” e o artigo 2º “As organizações de trabalhadores e dos empregadores deverão beneficiar da proteção adequada contra atos de interferência, seja qual for a sua origem, durante a sua criação”, da Convenção 98º da OIT.</p> <p>4) Os sindicatos devem fazer parte:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Dos órgãos de concertação social; ii) Na definição da política de segurança social e outras, que visam a defesa dos interesses dos trabalhadores; iii) Na elaboração do código do trabalho (art. 21º do código do trabalho). 	

Trabalho Digno	Verificação de factos	Convenção
19. Direito de Negociação coletiva	<p>1) A negociação coletiva é exercida em estrita conformidade com a lei, em qualquer nível. Ao nível nacional (através da Concertação Social), ao nível da empresa (através de acordos de empresa) e ao nível sectorial (98º a 101º artigos do Código do Trabalho).</p> <p>2) No entanto, na prática, há muito poucos acordos coletivos de trabalho registados na Direcção-Geral do Trabalho. Tratam-se dos acordos da Electra S.A., de Empresas de Segurança Privada, CV Telecom e TAP Air Portugal.</p> <p>3) A Lei de bases da Função Pública também permite a negociação coletiva na Administração Pública. A Direcção-Geral do Trabalho atua como mediador nas negociações, se solicitado por uma das partes. Não há negociação coletiva nos órgãos como a polícia e as forças armadas.</p> <p>4) O direito à greve é garantido por lei (artigo 23º do Código do Trabalho cabo-verdiano) e não exclui nenhuma categoria de trabalhador, salvo nos corpos citados supra.</p>	
20. Consultas tripartidas	<p>1) Embora Cabo Verde ainda não tenha ratificado a Convenção 144ª da OIT sobre as consultas tripartidas, destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, seus princípios são parte do ordenamento jurídico cabo-verdiano e melhores práticas institucionais. A criação do Conselho de Concertação Social, pelo Decreto-Lei nº 35/93, de 21 de junho constitui a prova.</p> <p>2) O Conselho de Concertação Social (CCS) é um órgão consultivo e tripartido de harmonização de políticas em matéria económica, social, de emprego, relações de trabalho, salários e de consulta entre o Estado, os trabalhadores e empregadores. É composto por sindicatos, representantes dos empregadores e pelo Governo, e se reúne duas vezes por ano: no primeiro e no último trimestre do ano.</p>	convenções nº 87 e nº 98 sobre este tema foram ratificadas pelo Governo de Cabo Verde, em 1 de fevereiro de 1979 e 03 de abril de 1979, respetivamente. A Convenção 144 não foi ratificada.

7.5 Quadro de Forças

7.5.1 Demanda de Emprego

Fraquezas:
Existência de descoordenação na operacionalização da PIEFE (<i>Operacionalizada através de tutelas distintas e de forma não integrada ou coordenada. O comité interministerial de coordenação, previsto pela Política Integrada de Ensino, Formação e Emprego (PIEFE) não é operante, com consequências negativas na articulação entre os intervenientes implicados ao nível central e local.</i>)
Inexistência de uma entidade reguladora/fiscalizadora da oferta do sistema de educação e formação.
Inadequação dos curricula dos sistemas educativos (<i>Os sistemas educativos não permitem dotar os jovens com as competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho. No Ensino Superior há suspeição de desarticulação/limitada relevância das formações oferecidas com a expectativa do país.</i>)
Existência de deficiências administrativas dos recursos humanos e materiais das escolas, impedindo a sua completa exploração como ativos pedagógicos (<i>A gestão pedagógica é uma fraqueza do sistema educativo. Parece não existir uma relação entre o desempenho escolar (resultados da aprendizagem) e os recursos humanos (professores) e materiais investidos. A taxa líquida de escolarização no EB diminuiu em torno de 2%, passando de 94,2% em 2011/2012 para 92,7% em 2015/2016. A tendência da frequência no ES entre 2011 e 2015 é decrescente e diminuiu 3,3% no período.</i>)
Incompatibilidade do nível das aprendizagens no ensino básico com os programas ministrados no ensino secundário (<i>Existência de riscos de abandono durante o 1º ciclo do ES associados com a qualidade do ensino do EB. A taxa de reprovação no ES é elevada, sendo de 24,1% entre o 7º e o 8º ano e 33,5% no 12º ano.</i>)
Fraca valorização do ensino técnico.
Oferta formativa do ensino técnico pouco atrativa e diversificada.
Inexistência de um modelo de financiamento do sistema de formação técnica.
Possível excesso de produção no Ensino Superior (<i>formando-se mais licenciados do que o mercado consegue absorver</i>).

Inadequação entre a oferta de formação profissional e a demanda do mercado de trabalho (<i>As formações propostas não são adequadas às competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho. Hotelaria, Restauração e Turismo, Administração e Gestão, Formação de Formadores e Imagem Pessoal representaram cerca de 59% das ações dos CEFP e acolheram 61% dos formandos. 48% das formações ministradas nos CEFP não conferem nenhum nível de qualificação. Em 2016, as formações S/N representaram 61% das ações realizadas. As formações oferecidas pela EHTCV respondem parcialmente às necessidades de qualificação profissional para o sector hoteleiro. Inexistência de dados sobre os cursos profissionalizantes do CERMI.</i>)
Ausência de articulação entre as instituições que oferecem formação profissional (<i>Existência de duplicidade de abordagem para a formação profissional, e não evidente coordenação, entre o sistema tradicional de ensino e o sistema de formação profissional.</i>)
Subutilização da capacidade instalada nos CEFP (<i>implementam, em média, 129 formações por ano para 2,535 pessoas.</i>)
Fraca orientação profissional no sistema EF.
Fraca intermediação dos CEFP na colocação no mercado de trabalho (<i>Apenas 4,5% das colocações no mercado de trabalho passaram pelas estruturas públicas de emprego - IMC-IE 2016.</i>)
Fraca sustentabilidade do financiamento do sistema de formação profissional.
Fraca implicação do sector empresarial no financiamento do sector EF.
Inexistência de uma qualificação das instituições EF e seu ranking.
Existência de deficiências técnicas do corpo docente em todo o sistema de ensino (<i>60% dos orientadores da Educação Pré-escolar não tem qualificação. Os professores do EB carecem de competências específicas para o desenvolvimento da aprendizagem da lecto escrita. 37% dos professores do Ensino Secundário não tem qualificação. Os professores do Ensino Secundário carecem de formação em áreas específicas - particularmente nas áreas científicas e tecnológicas. Fraca capacitação dos formadores do ensino técnico.</i>)
Fraca atratividade para a docência exclusiva nas instituições de ensino superior (<i>O número de docentes em exclusividade nas IES é ainda baixo, sendo que a maioria dos alunos são assistidos por docentes em regime de prestação de serviços e tempo parcial.</i>)
Deficientes condições técnicas da rede pública do Ensino Básico (<i>apresenta insuficiências em termos manutenção, de condições sanitárias e de adaptações para os alunos com necessidades especiais.</i>)
Deficiente (insuficiência em número ou distribuição geográfica) rede pública de Ensino Secundário (<i>Existência de 50 escolas secundárias - 2014/15, que cobrem apenas cerca de metade dos municípios, e maioritariamente concentrados na capital do país.</i>)
Deficiente (insuficiência em número ou distribuição geográfica) rede pública de Ensino Técnico (<i>Os cursos técnicos (ES) são ministrados em apenas 4 escolas técnicas, localizadas na Ilha de São Vicente, Santo Antão e Santiago.</i>)
Deficiente (insuficiência em número ou distribuição geográfica) rede pública de Formação Profissional (<i>Reduzida dimensão do sistema público de formação profissional e distribuição geográfica questionável. Ex: Ineficiente cobertura geográfica da EHTCV - Os formandos da EHTCV são principalmente mulheres (76%), oriundas principalmente de Santiago (88%).</i>)

Ameaças:
Tendência decrescente do número de matrículas no Ensino Básico.
Os diplomados do ensino superior têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho.
A taxa de desemprego se intensifica quando se considera as pessoas com formação superior e mais jovens.
Redução da APD (com possíveis impactos negativos no financiamento do ensino e formação).
Pressão do dividendo demográfico sobre o mercado de trabalho.

7.5.2 Oferta de Emprego

Fraquezas:
Estagnação das medidas de reforma do ambiente de negócios (desde 2011).
Fracas competências técnicas dos intervenientes públicos responsáveis pelas políticas e mecanismos de desenvolvimento empresarial (<i>Fraca capacidade técnica institucional para formular, implementar e calibrar as políticas e instrumentos.</i>)
Fraca articulação entre os intervenientes públicos responsáveis pelo desenvolvimento do sector privado.
Desarticulação e dispersão das medidas, mecanismos, incentivos e legislações em prol do desenvolvimento empresarial (<i>não se encontram definidas de forma integrada e articulada em torno de uma agenda de desenvolvimento do sector privado.</i>)
Existência de deficiências na formulação e implementação do REMPE (<i>O REMPE é a única iniciativa de política pública que estabelece de forma direta a formalização das Unidades de Produção Informal (UPIs).</i>)

Fraca eficácia do CBF (<i>Ponto de Vista do Sector Privado</i>).
Fraca disseminação e apropriação dos incentivos fiscais e outras legislações
Complexidade do sistema fiscal
Imprevisibilidade e morosidade da devolução de impostos (IVA e IUR)
Restrições da política laboral
Fiscalização deficiente e fragmentada entre os vários intervenientes públicos.
Funcionamento inadequado das alfândegas
Fraco planeamento das cadeias de valor nacionais.
Fracas ou inexistentes políticas setoriais de desenvolvimento empresarial (<i>Turismo, Agricultura, Indústria</i>)
Concorrência desregulada (<i>Acesso às compras públicas não transparente; Concorrência desleal do próprio Governo através das empresas e serviços públicos; Concorrência desleal do sector informal</i>).
Funcionamento da Justiça (<i>Fraca proteção aos investidores minoritários; Inexistência de mecanismos públicos de recuperação das empresas; Pouca agilidade da justiça para resolução de questões relativo a crime contra a propriedade, furto e roubo; Lentidão das reformas legislativas que afetam o ambiente de negócios; Desatualização das leis de cooperativas de produção</i>).
Ineficiência da gestão de infraestruturas económicas (<i>silos, portos, barragens, centros pós-colheita, unidades de processamento e transformação alimentar, etc.</i>)
Fraca política e infraestruturas de transporte.
Fraca cobertura territorial dos serviços públicos de apoio à atividade económica.
Excesso de burocracia dos serviços públicos relativos às empresas (<i>falta de coordenação da administração pública e ausência de atendimento personalizado</i>).
Sistema de certificação de qualidade deficiente.
Fraca diplomacia económica (<i>desatualização da diplomacia económica, face ao corrente estágio de desenvolvimento e aos interesses comerciais atuais de CV</i>).
Fracas ou inexistentes políticas e mecanismos de incentivo ao crédito para o sector privado (Fraca sofisticação do sistema financeiro (<i>Concentração dos produtos financeiros a volta de crédito - falta de diversificação; Dificuldade de financiamento e custo do crédito - com a exceção dos grandes operadores que tem capacidade de negociar condições; Limitação de mecanismos de financiamento para PME's e Microfinanças; Inoperância do sistema de avaliação de risco de crédito - Creditinfo; Ineficácia do sistema de garantias de crédito - PróGarante; Ineficácia do mecanismo de capital de riscos; Inoperância do fundo de internacionalização das empresas; Inoperância dos mecanismos de financiamento</i>).

Ameaças:
Insularidade
Seca
Mercado pequeno e fragmentado
Escassez de recursos naturais
Elevados custos de contexto para operação económica.
Fraca capacidade financeira dos empresários nacionais;

Fracas capacidades técnicas e tecnológica das empresas nacionais (<i>para lhes permitir expandir a operação e participar nas cadeias de valor globais</i>).
Fraca capacidade organizativa e de produção dos empresários.
Alto nível de informalidade da economia e de fuga aos impostos.

7.5.3 Segurança Social e Trabalho

Fraquezas:
Rigidez do Código Laboral
Deficiências técnicas da atividade inspetiva (<i>insuficientes recursos humanos e financeiros</i>).
Deficiente inspeção/seguimento da aplicação da Legislação Laboral (<i>cobertura geográfica, contribuição pela parte dos empregadores, precariedade dos contratos de contrato de trabalho</i>).
Insuficiente apoio às MPE em matéria laboral e fiscal (deficiente capacidade técnica das associações empresariais, redes de micro finanças, administração central e local)
Insuficiente enquadramento legal que promova a conciliação da vida profissional com a familiar.
Deficiente taxa de cobertura do sistema de proteção social (<i>atingiu os 40,87% em 2016 através dos diferentes regimes existentes</i>).
Deficiente divulgação, informação e sensibilização sobre o sistema de proteção social.
Deficitária cobertura do sistema de segurança social (contrapartidas aos utentes)
Inexistência de acordos de evacuação no âmbito da saúde com demais países europeus e com a CEDEAO.
Inexistência de mecanismos coercivos para assegurar a conformidade e contribuição dos empregadores.
Deficiente interface de relacionamento entre o sistema de segurança social e os utentes (<i>Processos e procedimentos dos serviços da segurança social excessivamente burocráticos, inexistência de processo e tecnologia para facilitar o atendimento através da identificação do contribuinte, inexistência da possibilidade de pagamento por identificação por número de utente, inexistência de cartão de identificação, Inexistência de serviço móvel do INPS</i>).

Ameaças:
Falta de consenso em relação à flexibilização do CL
Dificuldades das MPE no cumprimento do CL
Insuficiente conhecimento do CL pelos sectores em geral.
Nível de informalidade da economia e de fuga aos impostos.
Super deficiente inscrição das empresas no sistema de segurança social (<i>cerca de 10.000 empresas existentes no país apenas 3.907 empresas foram consideradas inscritas em 2016</i>).
Envelhecimento da população
Sustentabilidade financeira do sistema de segurança social.
Ingerência do governo no funcionamento do INPS.
Investimento dos recursos do INPS em empresas falidas ou em risco de falência.
Resistência das pessoas para a adesão ao sistema de segurança social.
Aumento do desemprego, subemprego /precariedade.
Aumento do trabalho infantil

O Primeiro-Ministro, José Ulisses Pina Correia e Silva



II 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.