



PAENCE/CV
PROGRAMA DE APOIO À ESTRATÉGIA NACIONAL
DE CRIAÇÃO DE EMPREGO EM CABO VERDE

LEGISLAÇÃO LABORAL

É PRECISO ESTAR INFORMADO



RELAÇÕES DE TRABALHO

O que é importante saber



CONTRATO DE TRABALHO: O QUE É?

A relação de trabalho é regulada pelas normas do Código Laboral. Qualquer pessoa ou empresa pode contratar uma pessoa para exercer uma atividade, mediante pagamento de um valor mensal, diário ou semanal. Para ser contratado(a) o(a) trabalhador(a) precisa ter idade igual ou superior a 15 anos.

Se for estrangeiro precisa, primeiro, de obter uma autorização da Direcção Geral do Trabalho (DGT).

O contrato de trabalho pode ser verbal ou escrito. O contrato deve obrigatoriamente ser por escrito quando as partes – trabalhador (a) e empregador(a) – acordam um prazo e se for com um estrangeiro, menor de 18 anos ou com um marítimo.

A entidade patronal que necessite de trabalhador (a) por um período de tempo determinado deve celebrar um contrato de trabalho a termo certo, também chamado de contrato de trabalho a tempo determinado ou a prazo. Pode igualmente celebrar um contrato de trabalho a termo incerto, se sabendo ser temporária a necessidade do trabalhador, desconhecer-se o período certo.

Nestes casos, tanto o prazo como o motivo de ser a prazo devem ser indicados no contrato, sob pena de o contrato em causa ser considerado por tempo indeterminado. Os contratos justificados com criação de novas empresas ou criação de novo posto de trabalho devem ter a duração mínima de três meses, para a segunda e terceira renovação serem de seis meses e as posteriores de um ano. Devem ter a duração máxima de 5 anos.

Os contratos verbais, após um período experimental de dois meses, ou de 30 dias, no caso do trabalho doméstico, tornam-se contrato por tempo indeterminado. Contudo, no caso de contrato escrito deve ser consultado o período experimental acordado.

O (a) trabalhador (a) contratado (a) deve ser inscrito (a) no sistema de INPS, deve ser feito um seguro obrigatório de acidentes de trabalho; deve ser enviado até 15 de Março de cada ano o mapa de férias à IGT; deve ser descontado no rendimento do (a) trabalhador (a) o imposto único sobre o rendimento.

CONTRATO DE TRABALHO/ CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

O contrato de trabalho é distinto do contrato de prestação de serviço. No contrato de trabalho, a entidade contratante é que define o horário de trabalho, o local de prestação da atividade. De acordo com esse tipo de contrato, o trabalhador está sujeito a obedecer as ordens e a disciplina da empresa, os instrumentos de trabalho são do empregador e o trabalhador exerce a atividade essencialmente para uma só entidade patronal.

Já no caso do contrato de prestação de serviço, quem contrata não exerce tanto controlo sobre a atividade do contratado e, muitas das vezes, este presta o seu serviço a várias pessoas/empresas.

TRABALHO DOMÉSTICO

É trabalho doméstico todo aquele que é prestado na residência do empregador, sendo que as tarefas normalmente são de limpeza da casa, preparo das refeições, lavagem de roupas, vigilância de crianças e pessoas idosas, jardinagem, etc.

Os trabalhadores domésticos estão também abrangidos pelo Código de Trabalho - horário de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, direito à inscrição no sistema de previdência social e a seguro de acidentes de trabalho. O trabalho doméstico é abrangido pelo salário mínimo nacional, não fazendo parte desse salário a alimentação na casa do empregador nem qualquer oferta feita por este ou algum elemento da sua família. No contrato de trabalho doméstico o período experimental é de 30 dias.



É preciso, igualmente, ter em conta que durante a greve suspende-se o pagamento da retribuição. Isso significa que o trabalhador não receberá os dias que esteve em paralisação.

Os sindicatos podem também negociar, junto da entidade patronal, as condições de trabalho, nomeadamente salários, horas de trabalho e períodos de férias em nome dos trabalhadores. A negociação coletiva é voluntária e a Direcção Geral do Trabalho (DGT) dispõe de serviços de apoio nas negociações entre as entidades patronais e os sindicatos representativos interessados

ORGANIZAÇÃO E DISCIPLINA NA EMPRESA

A entidade patronal que tenha 10 ou mais trabalhadores deve dispor de um regulamento interno.

Esse regulamento deve:

- indicar as categorias profissionais e respectivas condições de admissão;
- indicar remuneração e critério para promoção;
- apresentar a organização e disciplina da empresa, os cargos de direcção e a organização hierárquica.

Nos casos em que o (a) trabalhador (a) não cumpra ou cumpra de forma pouco satisfatória os deveres a que está obrigado, a entidade patronal pode recorrer do processo disciplinar. Este deve ser feito num prazo máximo de 35 dias, a contar do conhecimento da infracção.

O processo disciplinar tem como objectivo recolher as provas – ouvir o trabalhador, testemunhas - para determinar a culpa, ou não, do (a) trabalhador (a) e a gravidade da conduta.

A RETRIBUIÇÃO - SALÁRIO MÍNIMO

O salário mínimo nacional não inclui subsídios, prémios, gratificações ou outros estabelecidos pela entidade empregadora. O (a) trabalhador (a) pode ter direito a outros valores, como por exemplo subsídio de transporte, subsídio de férias, etc. Estes valores podem ser devidos por lei, contrato de trabalho ou por ser prática da empresa atribuí-lo.

O salário mínimo nacional é de 11.000\$00 e vigora desde 1 de Janeiro de 2014. Este valor aplica-se no caso do(a) trabalhador(a) que cumpra o período normal de trabalho, ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais.

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Os trabalhadores e empregadores têm o direito de criar e filiar-se ou não num sindicato ou associação da sua escolha.

A participação em sindicatos permite aos trabalhadores e empregadores defender os respectivos interesses, livres de interferência das autoridades públicas.

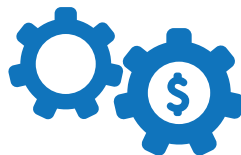
A defesa desses interesses pode ser feita de várias formas e, no caso do trabalhador; através, por exemplo, da greve, que deve ser declarada pelo sindicato representativo ou comissão de trabalhadores.

Importa ter em conta que, segundo a legislação vigente, durante o período de greve os trabalhadores estão obrigados a assegurar a manutenção e segurança das instalações e equipamentos. Por seu lado, a entidade patronal não deve substituir os trabalhadores grevistas por pessoas que até à data não pertenciam à empresa.

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Qualquer conduta do empregador, administrador ou gerente, gestores, supervisor, por meio de ameaças verbais, insinuações, atos ou comportamentos que possam danificar a integridade física ou psíquica do trabalhador, é considerado assédio moral. Esse tipo de conduta é punido por lei com coima equivalente a três anos do salário mínimo da função pública. No caso de haver trabalhadores que colaborem com atitudes do género, a eles caberá uma coima de até 6 meses do salário mínimo da função pública.

Também são punidas por lei atitudes do empregador, gerente, supervisor ou outro agente do empregador, com vista a obter favores sexuais do trabalhador para ele ou para outra pessoa. A coima para esse tipo de crime pode ser de até dois anos do salário mínimo da função pública, pena de prisão até um ano ou multa de 100 a 250 dias.





TÉRMINO DA RELAÇÃO CONTRATUAL

Muitas são as situações em que a relação de trabalho pode terminar:

- quando as partes estiverem de acordo em dar por terminada a relação de trabalho;
- quando uma das partes comunica a intenção de não renovação do contrato;
- quando o trabalhador for despedido através de um processo disciplinar;
- em caso de auto-despedimento;
- por rescisão unilateral do trabalhador;
- por despedimento coletivo;
- por reforma do trabalhador.

No caso do término ou rescisão contratual não obedecer o contrato ou as normas legais, a entidade patronal é obrigada:

- a reintegrar o(a) trabalhador(a) ou
- pagar uma indemnização calculada de acordo com a antiguidade ou as retribuições devidas até o fim do contrato, no caso de contrato a prazo.

Cabe ao(à) trabalhador(a) também seguir regras no caso de decidir pelo fim do vínculo contratual. Uma delas é o aviso prévio à entidade empregadora. Caso o(a) trabalhador(a) não cumprir o prazo de aviso prévio deve indemnizar a entidade patronal.

Atenção: As férias vencidas e não gozadas são sempre pagas no término da relação de trabalho.

GESTÃO DE CONFLITOS LABORAIS

“O conflito pode criar um ambiente de trabalho desagradável, reduzir o desempenho do trabalhador e a produtividade da empresa e provocar stress, desgaste emocional e insatisfação no trabalho”.



Contactos:

Direcção Geral do Trabalho - 333 70 72 ou 260 51 20
Inspeção Geral do Trabalho - linha grátis 800 27 27
Trabalho Infantil - linha grátis 800 10 20



Ministério da Economia e Emprego



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires étrangères
et européennes

Direction de la coopération
au développement et
de l'action humanitaire



Organização
Internacional
do Trabalho



O (a) trabalhador (a) ou entidade patronal devem procurar os serviços de consulta jurídica da Direcção Geral do Trabalho, (DGT), da Inspeção-Geral do Trabalho, (IGT), as associações representativas de trabalhadores e empregadores ou então os serviços de resolução de conflitos da Direcção Geral do Trabalho (DGT), em caso de conflito.

A DGT e as Casas de Direito dispõem de serviços de mediação e de profissionais habilitados para o efeito, chamados de mediadores. A mediação é um processo em que as partes são auxiliadas, pelo mediador, na resolução de um conflito. Com base nesse recurso, muitas vezes, os conflitos são resolvidos sem que seja necessário o caso seguir para Tribunal.

FUNÇÕES DA DGT E IGT

As relações de trabalho são competência da DGT e IGT. A DGT tem competências mais relacionadas com a regulação das relações de trabalho. Cabe a essa Direcção elaborar pareceres e dar informações sobre questões laborais, além de analisar pré-avisos de greve e as propostas de negociação colectiva. O objetivo maior da sua ação é apoiar os empregadores e trabalhadores ou associações de empregadores e sindicatos na resolução dos conflitos.

Por seu lado, a IGT fiscaliza as condições de trabalho para garantir que as normas legais e contratuais estão a ser cumpridas. Isso significa zelar para que questões como o pagamento da retribuição, concessão de férias, inscrição no sistema de previdência social e da realização do seguro obrigatório de acidentes de trabalho a favor do (a) trabalhador (a) sejam cumpridas.

É, igualmente, função da IGT averiguar se o local de trabalho ou as condições em que o (a) trabalhador (a) cumpre a atividade respeita as normas de segurança e saúde. Por inspecionar a segurança do trabalhador, todos os acidentes de trabalho e doenças profissionais devem ser comunicados à IGT.

A DGT e a IGT contam com profissionais habilitados para o atendimento dos utentes, quer presencialmente quer por telefone ou email institucional. Todos os serviços que prestam são gratuitos.