

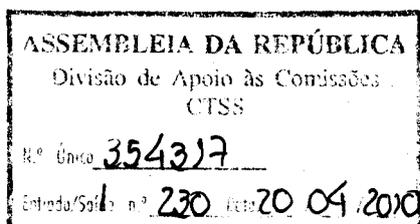
## Anabela Santos

**De:** DAC Correio  
**Enviado:** segunda-feira, 19 de Abril de 2010 9:33  
**Para:** Comissão 11ª - CTSSAP XI  
**Assunto:** FW: Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 158/XI  
**Anexos:** Parecer- PS.rar

**De:** webparl@netAR.pt [mailto:webparl@netAR.pt]  
**Enviada:** sexta-feira, 16 de Abril de 2010 15:47  
**Para:** DAC Correio  
**Assunto:** Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 158/XI

### Contributo para a Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 158/XI

Diploma:	Projecto Lei
N.º:	158/XI
Identificação do sujeito ou entidade:	Sindicato dos Músicos
Morada ou Sede:	Avª D. Carlos I 72-D 2º
Local:	LISBOA
Código Postal:	1200-649 Lisboa
Endereço Electrónico:	<a href="mailto:musicos@vianw.pt">musicos@vianw.pt</a>
Texto do Contributo:	Segue em Anexo o nosso comentário
Data:	16-04-2010 15:47:12





**COMENTARIO AO PROJECTO DE LEI N.º 158/XI, QUE PROCEDE À SEGUNDA ALTERAÇÃO À LEI N.º 4/2008, DE 7 DE FEVEREIRO, COM A REDACÇÃO QUE LHE FOI CONFERIDA PELA LEI 105/2009, DE 14 DE SETEMBRO, E QUE REGULA O REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULOS**

Por ocasião da apresentação do projecto de lei que viria a dar origem à Lei 4/2008, tivemos a oportunidade de nos pronunciarmos sobre o respectivo regime, parecer do qual passamos a fazer uma breve resenha.

A necessidade da regulamentação específica da actividade dos trabalhadores da área dos espectáculos, resulta das circunstâncias de exercício das respectivas profissões, que poderemos sintetizar em três aspectos:

- **intermitência** – a generalidade destas actividades profissionais está sujeita a ciclos económicos de duração limitada, que resultam tanto da transitoriedade das actividades de produção de espectáculos e audiovisual como da necessidade da existência de períodos de preparação e de desenvolvimento artístico destes trabalhadores;
- tendência para o recurso sistemático à contratação através do regime da **prestação de serviços**;
- insuficiência do **regime de segurança social** dos trabalhadores independentes, que, dada a tendência acima assinalada, é aplicado à grande maioria desta classe profissional, com escassas excepções como é o caso de algumas estruturas de maior densidade institucional – p.e., as orquestras profissionais e algumas companhias de teatro;
- escassez de regulamentação relativa ao **modo de prestação do trabalho**, no domínio do contrato de trabalho e, de modo particularmente gravoso, nos casos regidos pelo regime da prestação de serviços.

A Lei n.º 4/2008, e o presente projecto, enfrentam, de forma que nos parece muito insuficiente, todos estes aspectos.

Em primeiro lugar, porque não estabelecem regras eficazes que permitam fazer aplicar com segurança aos trabalhadores dos espectáculos o regime do contrato de trabalho ou o regime especial aqui previsto.



Em segundo, porque estabelecem regras de carácter excessivamente genérico em matéria de modo de prestação do trabalho, procedendo apenas à redução dos direitos dos artistas dos espectáculos em relação à generalidade dos trabalhadores. Diga-se, aliás, e com toda a clareza, que não existe no presente diploma uma norma que estabeleça qualquer espécie de salvaguarda para as específicas condições de trabalho que a generalidade das profissões artísticas requerem.

Em terceiro, porque não considerou a necessidade de conferir protecção adequada aos trabalhadores que exercem actividade como independentes.

### **Do presente Projecto de Lei**

Passamos, assim, à análise das alterações ao articulado da Lei n.º 4/2008, que integramos no comentário genérico ao diploma

#### **Artigo 1.º**

Consideramos, em princípio, que as especificidades que assinalámos são, em geral, comuns aos trabalhadores que exercem actividades de natureza artística e aos que desenvolvem actividades de natureza técnica e auxiliar. Porém, deve assinalar-se que muitas das actividades que podem ser consideradas de carácter auxiliar, que poderão ficar sob a alçada do presente regime, não comungam das especificidades e, por isso, não justificam qualquer especialidade relativamente ao regime geral do contrato de trabalho.

A tendência do presente diploma é a de dar maior margem para a contratação a título precário. Se é certo que esta tendência pode ser relativamente aceitável em actividades em que se verifique uma grande rotatividade de projectos, é importante que se exclua todos os casos em que se está perante a satisfação de necessidades de carácter permanente do empregador, o que não acontece no regime em apreço.

Justificar-se-ia que existisse uma concreta definição de quais as actividades profissionais, de carácter técnico e auxiliar, que se encontram abrangidas ou, pelo menos, a referência a pessoal técnico e auxiliar que colabora de forma directa na produção do espectáculo ou evento público, para que não sejam englobados trabalhadores que, estando vinculados a empresas cujo objecto coincide com o âmbito de aplicação deste regime, exercem a sua actividade no plano da estrutura destas empresas.

#### **Artigo 3.º**

A criação de um registo de natureza facultativa parece-nos uma forma adequada de resolver algumas necessidades em matéria de certificação. No entanto, e sob pena de tal registo servir apenas como mero ornamento, consideramos absolutamente necessário que o registo



manifeste as qualificações profissionais do trabalhador e um grau profissional a definir através de instrumento de regulamentação colectiva.

Consideramos ainda que este modelo de certificação deverá servir de base à obrigatoriedade do preenchimento de quotas mínimas de profissionais certificados em produções de carácter profissional, com o objectivo de prevenir a degradação da qualidade das produções através do recurso sistemático a trabalhadores não habilitados, e como incentivo ao recurso ao regime do contrato de trabalho.

Parece-nos que esta será a melhor via de efectivamente se contribuir para a valorização profissional e técnica dos trabalhadores, tal como se prevê no texto deste artigo.

No que respeita aos requisitos de inscrição e de renovação da mesma, assinala-se que o requisito a que se refere o n.º 3 deste artigo é praticamente impossível de ser cumprido, por exemplo, por músicos que exerçam actividade em regime independente, uma vez que não existe qualquer meio de contabilização dos tempos de ensaio, composição e preparação dos espectáculos.

Deverá, a este respeito, ser contemplada uma forma de cálculo destes tempos, com base nos dias de efectiva prestação da actividade.

#### **Artigo 5.º, 6.º e 7.º**

Estas disposições permitem a celebração de contratos de trabalho com artistas de espectáculos em termos que não se espera que possam produzir consequências úteis na presente situação dos trabalhadores.

A determinação da natureza do vínculo é deixada ao critério estabelecido pelo Código do Trabalho, e a presunção adicional que se estabelecia no artigo 6.º, já de si insuficiente, é agora revogada, o que consideramos ser um grave erro do legislador.

Uma vez que se admite a celebração de contratos de trabalho num sector em que a generalidade dos vínculos é de duração muito curta, torna-se altamente improvável que na prática se venha a recorrer ao regime do contrato de trabalho, tanto pelas obrigações acrescidas que impendem sobre o empregador como pelo facto de a tendência para a curta duração dos vínculos prejudicar a rentabilidade do recurso aos tribunais para o reconhecimento da natureza de determinado vínculo como sendo de carácter laboral.

Mais concretamente, é público e notório que o recurso aos chamados recibos verdes tende a abranger, por pressão dos empregadores, inúmeras situações de trabalho em que, propriamente, se está perante um contrato de trabalho, de acordo com o respectivo regime geral. Na generalidade destes casos, só o recurso aos tribunais, no sentido de se obter o reconhecimento da natureza laboral do vínculo, permite que a lei seja efectivamente aplicada. Por seu lado, tal recurso aos tribunais apenas se justifica, tanto no plano



financeiro como no plano dos benefícios efectivos, quando a prestação do trabalho atinge um período significativo.

Assim, e uma vez mais, se dirá que não é minimamente previsível que um trabalhador cujo vínculo tenha uma duração reduzida, se disponha a demandar a correcta aplicação da lei, quando o resultado de tal demanda não justifique o investimento que esta exige.

Assim, e caso não seja formulada qualquer espécie de presunção em favor da natureza laboral do vínculo dos trabalhadores dos espectáculos, de maior intensidade que a fundada na improvável dependência económica, em sectores em que existe grande sucessão de vínculos contratuais, e caso não se desenvolvam iniciativas de inspecção administrativa, nesta matéria, o presente regime corre sérios riscos de se tornar inútil salvo para um conjunto muito limitado de trabalhadores que beneficie de vínculos de carácter perene, ou para aqueles outros casos em que a sua aplicação corresponda ao interesse do empregador.

Nestes termos, e recorrendo aos aspectos que se considera necessário acautelar acima enunciados, aquilo que tem sido designado como o carácter intermitente das actividades – designação que só por infeliz coincidência continua a ser utilizada na presente lei – não se mostra minimamente contemplado.

Consideramos absolutamente urgente e necessário que a admissibilidade da celebração de contratos a termo certo sem quaisquer restrições em matéria de contratos sucessivos, duração máxima e limite de renovações deve ser restringida nos casos em que o trabalhador presta uma actividade que corresponde a necessidades de carácter permanente do empregador.

Admitindo-se em princípio que o carácter assumidamente intermitente destas actividades profissionais não deve servir de pretexto para a criação artificial de vínculos de carácter permanente, através deste tipo de restrições, parece-nos que a formulação desta norma conduzirá a potenciais abusos nos referidos casos em que nenhuma das circunstâncias presentes entre as partes justifique a precariedade do vínculo. Isto é, poderá conduzir à celebração de vínculos, simultaneamente, duradouros e precários, sem que exista qualquer fundamento substancial para essa precariedade.

Tenha-se em especial consideração o exemplo das orquestras, enquanto estruturas estáveis e perenes e que se pretendem artisticamente coesas, e as graves consequências para os respectivos músicos caso estes pudessem passar a ser contratados de acordo com tal modelo, abrindo-se margem a carreiras profissionais desenvolvidas ao longo de décadas junto da mesma entidade empregadora sempre com sujeição a contrato a termo.

Assim e uma vez mais, a admissibilidade da contratação sucessiva ou a longo termo deverá ser temperada pelo acima referido critério de satisfação de necessidades de carácter permanente do empregador, caso em que deverão ser aplicadas as regras do Código do Trabalho relativas à renovação, duração e sucessão de contratos a termo.



O benefício nulo que resultaria da actual formulação desta disposição seria a precarização de alguns escassos exemplos de aplicação do regime do contrato de trabalho neste sector de actividade.

Não se compreende, assim, que se mantenha o afastamento das regras relativas à sucessão de contratos a termo, uma vez que se abre um larga via para a sucessiva e descomprometida contratação precária em casos que, de todo, não a justificam.

### **Artigo 8.º**

O conceito de intermitência enquanto aspecto do exercício das profissões do espectáculo e do audiovisual, que tem servido de base material para a regulamentação dos regimes contratuais em diversos países, com especial relevo para o caso francês, é formulado a partir da circunstância da sujeição dos trabalhadores dos espectáculos e do audiovisual a períodos de suspensão da sua actividade, em resultado dos necessários tempos de aperfeiçoamento e maturação artística, bem como da limitação temporal do ciclo económico da produção de espectáculos, normalmente associados a diferentes e sucessivas entidades empregadoras.

Este conceito tem servido como fundamento a regimes de contratação e de segurança social que visam proteger o trabalhador em face da descontinuidade da prestação do trabalho e das suas consequências no plano remuneratório.

Na presente Lei, o conceito de intermitência sustenta a formulação de um regime de contrato que apenas se refere à circunstância de uma mesma entidade empregadora desenvolver uma actividade de produção de espectáculos que manifesta essa transitoriedade cíclica. Em suma, aproveita-se um conceito muito mais abrangente e que visa caracterizar a condição profissional do trabalhador para regular uma contingência que, neste caso, é apenas do empregador.

Assim, este regime serve essencialmente o empregador, em casos como, p.e., o das orquestras, algumas companhias de teatro de maior dimensão e de outras estruturas perenes, em especial para trabalhadores que poderão não ser necessários para todas as produções a apresentar no decurso da temporada.

Esta eventualidade é especialmente gravosa no caso das orquestras, aspecto em que passamos a citar o parecer dos músicos da Orquestra Sinfónica Portuguesa, a respeito do, então projecto, que deu origem à Lei 4/2008:

*“Quanto aos contratos intermitentes previstos neste artigo, torna-se indispensável providenciar no sentido de impedir que, a médio ou a longo prazo, se possam verificar eventuais opções de gestão que pretendam aplicar este vínculo a corpos artísticos cuja natureza da actividade apresenta um carácter de*



*continuidade, como é o caso das Orquestras Sinfónicas, para as quais a condição de estabilidade dos seus naipes e o trabalho continuado dos seus instrumentistas é condição primeira para se conseguirem padrões artísticos de excelência.*

*Como é do conhecimento comum, a construção da identidade sonora de qualquer Orquestra Sinfónica não é compatível com a adopção de vínculos intermitentes, apelando, neste particular, a que se façam reflectir na lei dispositivos que respondam a estas preocupações.”*

Deste modo, conclui-se que, sob a designação de contrato de trabalho intermitente, se cria um modelo contratual que visa exclusivamente a redução das contrapartidas de que beneficiará um trabalhador com vínculo de carácter permanente.

Ainda que se assinale a beneficiação do regime legal, através do projecto em análise, passando a admitir-se sempre a possibilidade de exercício de outra actividade, nos períodos de inactividade, bem como a vinculação do prazo para convocação do trabalhador, é necessário esclarecer em que termos é que um trabalhador que esteja vinculado por um contrato por tempo indeterminado poderá fazer face às suas obrigações, por exemplo, para com a banca, nos períodos de inactividade, dado que não existe qualquer limite temporal para estes.

Ademais, dado o regime de aplicação subsidiária do Código do Trabalho, não resulta minimamente clara a aplicabilidade dos limites aos períodos de inactividade, aí estabelecidos.

Assim, parece-nos urgente, e como medida mínima, a limitação dos períodos de inactividade, a criação de sistemas compensatórios da perda de rendimento nos períodos de inactividade, por exemplo, através do agravamento das contribuições do empregador, nos contratos de trabalho intermitente, estabelecendo-se uma compensação correlativa ao trabalhador, através de prestações da Segurança Social, para salvaguarda de padrões mínimos de rendimento, durante os períodos de inactividade.

Ainda que nos pareça merecer uma rejeição liminar – em especial por ter a potencialidade de prejudicar os direitos de alguns trabalhadores e de pôr em causa a coesão artística das estruturas em que se aplique – não deixa de se esclarecer que o texto deste artigo permite que a proporção entre os períodos de prestação de trabalho e os períodos inter correntes seja imposta pelo empregador em prejuízo do trabalhador, e que poderá gerar conflitualidade grave em casos em que o trabalhador necessite de assumir compromissos perante terceiros dada a total incerteza relativamente à remuneração com que poderia contar, sendo que a convocação com uma antecedência razoável, nos termos que a Lei prevê, nos parece constituir escassa garantia.



Surge igualmente gravosa a possibilidade de o empregador vir a invocar perante o trabalhador prejuízos avultados resultantes do não cumprimento da convocatória, sendo que este poderá ver-se seriamente constrangido a assumir compromissos perante terceiros

#### **Artigo 9.º**

A formulação do regime da prestação de actividade artística em grupo não nos parece vantajosa para qualquer das partes envolvidas.

Não se encontra motivo para crer que o mecanismo prático de negociação dos contratos com um representante do grupo e a celebração posterior de contratos com cada um dos trabalhadores não possa suprir eficazmente a situação que o presente dispositivo regula.

A necessidade comunicação do clausulado a que se vincula cada trabalhador implica simplesmente alteração e não uma redução de formalidades.

Dir-se-á ainda que o mecanismo de representação dos trabalhadores num chefe de grupo poderá gerar ambiguidades e conflitualidade, parecendo fácil a hipótese de vermos trabalhadores vinculados por contratos dos quais não conhecem as regras.

#### **Artigo 10.º**

Consideramos que a revogação do n.º 4 constitui um grave recuo perante o princípio da confiança e da formação esclarecida da vontade dos contraentes, uma vez que, como se sabe, existem inúmeras circunstâncias de desvantagem negocial do trabalhador que poderão proporcionar a introdução do regime de intermitência, sem que o trabalhador se encontre clara e devidamente esclarecido em relação aos seus efeitos.

Aliás, consideramos que caberá, por parte do Grupo Parlamentar do PS, um esclarecimento em relação ao objectivo de tal revogação.

#### **Artigo 11.º**

Este artigo, ao postular um especial dever de diligência e colaboração do trabalhador, responsabilizando-o em termos que nos parecem coerentes com a natureza da sua actividade, deverá também estabelecer a devida contrapartida para o empregador. Nomeadamente, determinando que deverão ser criadas condições de trabalho coerentes com a natureza da actividade e com tais obrigações especiais do trabalhador.

Assim, a formulação destas disposições permite exigir do trabalhador um especial dever de empenho mas, em nada se refere ao facto de tal empenho merecer condições de trabalho



adequadas. Para nos referirmos a um caso presente no nosso contexto que, pensamos, ilustra bem a aplicação deste regime, um músico de orquestra tem um dever especial de zelo e de colaboração, mas não tem direito a condições de trabalho que sirvam de contrapartida, podendo ser sujeito, nomeadamente, a condições de ensaio intoleráveis, por falta de espaço e de condições adequadas de climatização, uma vez que não existem parâmetros objectivos para o estabelecimento dessas condições, como resulta da constatação da própria Autoridade para as Condições de Trabalho.

A isto acresce, igualmente, a pura e simples degradação do regime contratual dos profissionais técnicos e auxiliares, com contrapartida muito relativa.

### **Artigo 12.º a 16.º**

O horário de trabalho para a prestação efectiva da actividade artística deverá ser objecto de redução em face dos limites do Código do Trabalho, uma vez que se mostra impraticável que a generalidade das profissões discriminadas no artigo 1.º possa estar sujeita a tal carga horária.

É fundamental estabelecer um meio de cálculo majorado do período de trabalho, nos casos em que a preparação e ensaios sejam da responsabilidade exclusiva do trabalhador ou grupo de trabalhadores, em especial, nos casos em que existe uma autonomia organizativa dos mesmos, que se revela, por exemplo, na previsão do artigo 9.º.

É, em especial, conveniente que se abra margem para a definição das regras relativas ao tempo de trabalho através de regulamentação colectiva.

Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser, preferencialmente, gozados em dias seguidos. Caso contrário deverá ser estabelecida compensação adequada, através do regime do trabalho extraordinário, ainda que apenas relativamente a um dos dias de descanso.

Consideramos que o prazo de seis meses para compensação do trabalho em dia feriado é manifestamente excessivo e injustificado.

### **Artigo 17.º**

Deve ser salvaguardada a contagem dos períodos de viagem como tempo de serviço, numa percentagem nunca inferior a 50%.

### **Artigo 18.º**



Remete-se para o parecer emitido pela GDA, nesta matéria.

### **Artigo 19.º**

A formulação de uma solução legal para a situação de perda de capacidade para o trabalho deve ser equacionada em especial em função da respectiva previsibilidade. Quer-se com isto dizer que algumas profissões, por exemplo a de bailarino que é por natureza uma profissão de desgaste rápido, e sem prejuízo do especial tratamento que deva merecer, são inevitavelmente de curta duração. Enquanto em outros casos, em especial no dos músicos, poderá ter-se gerado uma expectativa legítima de longevidade da carreira que a ver-se gorada poderá ter consequências bastante mais gravosas.

É necessário criar uma salvaguarda mais eficaz para os trabalhadores que não possam ser objecto de reconversão, uma vez que a compensação que se estabelece para a caducidade do contrato é manifestamente insuficiente.

É conveniente que se defina em termos mais rigorosos o que poderá ser considerado como recusa injustificada da reclassificação

### **Regime de Segurança Social**

#### **Artigo 21.º e seguintes**

O presente regime é aplicável, nos seus aspectos essenciais, aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

Nos termos acima expostos, a expectativa de generalização da aplicação do regime do contrato de trabalho é escassa, o que determina, por sua vez, a reduzida aplicação do presente regime.

Uma vez mais, e dada a generalização do recurso ao regime da prestação de serviços, o presente diploma continua a não dar adequada resposta ao maior dos problemas presentes, que é o da intermitência (no sentido próprio) das actividades artísticas exercidas em regime de trabalho independente.

Por seu lado, e ainda que em vínculos de curta duração, se viesse a aplicar o presente regime do contrato de trabalho, existe um vasto grupo de profissionais que desenvolvem as actividades de criação e preparação das suas prestações em termos que não são susceptíveis de serem contabilizados como dias de trabalho, à luz da formulação do artigo 21.º-A.



Será, assim, necessário, estabelecer um sistema de equivalências que permita alargar o regime de prestações de desemprego, que constitui o problema central das profissões intermitentes.

Assinala-se, em especial, a inexistência de critérios para determinação do montante do subsídio de reconversão profissional.

No que respeita ao contrato de trabalho intermitente, consideramos, como se referiu supra, que os períodos de inactividade devem dar origem a prestações compensatórias da redução da retribuição, dada a possibilidade de estes se estenderem por período prolongado, desde que o trabalhador não exerça outra actividade.

Finalmente, o único mecanismo susceptível de determinar um maior âmbito de aplicação do regime do contrato de trabalho (artigo 21.º G), acaba por redundar numa mera promessa política, cuja eficácia legal é absolutamente inexistente.

Em suma, se dirá que, relativamente ao regime de segurança social, a sua aplicabilidade é previsivelmente muito reduzida, nomeadamente no que respeita aos prazos de garantia das prestações de desemprego, o subsídio de reconversão profissional nada acrescenta ao que se regia pelo Despacho Normativo n.º 79/83, e o alcance do artigo 21.º-D parece-nos absolutamente marginal.

*A Direcção do Sindicato dos Músicos*

*A Direcção do Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos*