

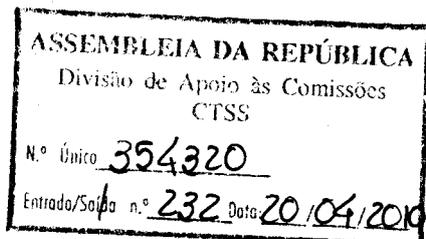
Anabela Santos

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 163/XI
Anexos: Parecer- BE.rar

De: webparl@netAR.pt [mailto:webparl@netAR.pt]
Enviada: sexta-feira, 16 de Abril de 2010 18:02
Para: DAC Correio
Assunto: Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 163/XI

Contributo para a Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 163/XI

Diploma:	Projecto Lei
N.º:	163/XI
Identificação do sujeito ou entidade:	Sindicato dos Musicos
Morada ou Sede:	Avª D. Carlos I 72-D 2º
Local:	Lisboa
Código Postal:	1200-649 Lisboa
Endereço Electrónico:	musicos@vianw.pt
Texto do Contributo:	Em anexo segue o nosso Comentário
Data:	16-04-2010 18:02:12





COMENTÁRIO AO PROJECTO DE LEI N.º 163/XI DO BLOCO DE ESQUERDA, QUE PROCEDE À APROVAÇÃO DO REGIME LABORAL E DE CERTIFICAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DAS ARTES DO ESPECTÁCULO E DO AUDIOVISUAL, REVOGANDO A LEI N.º 4/2008.

Por ocasião da apresentação do projecto de lei que viria a dar origem à Lei 4/2008, tivemos a oportunidade de nos pronunciar 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 quatro 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.

Passamos, assim, e em face destes pressupostos, à análise do projecto relativo ao Regime Laboral e de Certificação e Qualificação Profissionais das Artes do Espectáculo.



Artigos 2.º a 4.º

O presente regime visa ser aplicado a um universo muito alargado de trabalhadores, cujo único elemento aglutinador é a relação com o contexto dos espectáculos, do audiovisual e das actividades culturais.

Do nosso ponto de vista, o regime em apreço deve fundar-se na concreta análise do conjunto de trabalhadores, aplicando-se àqueles cuja actividade se diferencia dos casos gerais, nomeadamente por se identificarem com os quatro aspectos acima referidos, relativos ao modo específico de exercício das profissões das área dos espectáculos e afins.

Nestes termos, deve observar-se se as razões de ser do presente regime especial se aplicam, por exemplo, a um trabalhador que exerça actividade de carácter administrativo inserido numa empresa de produção de espectáculos, ou a um trabalhador que se dedique a outras actividades de carácter técnico, mas que se deva considerar como ligado a uma estrutura empresarial, sem que se manifestem quaisquer das mencionadas especificidades.

Artigo 5.º, 6.º, 7.º e 8.º

Sem prejuízo do apoio que manifestamos à iniciativa de estabelecer um regime de certificação profissional, não se nos afigura clara a articulação dos regimes dos artigos 5.º e 8.º, que configuram dois registos para, aparentemente, o mesmo efeito, que nos parecem trazer uma carga burocrática desnecessária.

No que respeita ao artigo 6.º, consideramos que os casos previstos na alínea a) devem conferir um estatuto de estagiário, uma vez que não existe exercício efectivo da actividade profissional.

A descrição de funções e perfis profissionais, bem como a organização de carreiras, deverá, a nosso ver, ser objecto de instrumento de regulamentação colectiva.

Artigo 9.º

A presunção que se estabelece, com base na integração na estrutura organizativa do empregador, parece-nos demasiado ténue e insusceptível de proporcionar a efectiva aplicação do regime contratual proposto. Consideramos, inclusive, que a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho é mais eficaz no sentido de inverter o ónus da prova do carácter laboral do vínculo em questão.

Como se tem vindo a referir, a falta de uma presunção efectiva de que os trabalhadores em questão exercem a sua actividade ao abrigo do regime do contrato de trabalho, terá por resultado a continuação do recurso sistemático ao regime da prestação de serviços, uma vez que, dada a profusão de vínculos de curta duração, é de todo improvável que os trabalhadores venham a considerar rentável o recurso aos tribunais para obter a declaração da existência de um contrato de trabalho.



A presente presunção parece-nos, aliás, deslocada, uma vez que existem inúmeros casos em que o vínculo é e deve ser precário e de curta duração, em que se deve considerar que se verificam os caracteres essenciais que a lei identifica como caracterizadores do contrato de trabalho, e em que, de todo, não existe integração na estrutura organizativa do empregador.

Uma vez que nos parece da maior importância a aplicação do regime do contrato de trabalho, nomeadamente no que respeita à aplicabilidade dos regimes que regulam o modo de prestação do trabalho, os direitos dos trabalhadores em geral, e o regime da segurança social, consideramos que deve ser dada prioridade ao alargamento da presunção, sem que isso deva implicar, salvo nos casos de satisfação de necessidades de carácter permanente do empregador, a criação de vínculos de longa duração.

Artigo 10.º

Dada a possibilidade de existirem regimes contratuais muito específicos, no modo como é prestada a actividade, consideramos justificada a obrigatoriedade da sua redução a escrito.

Porém, não é, de todo, claro, qual o significado que se deva atribuir a “motivo justificativo” da contratação a termo. Isto é, se regem as normas do Código do Trabalho, sobre esta matéria, ou se se trata de uma mera formalidade, tal como o foi no período de vigência da versão original do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Por seu lado, este regime tem presente a dicotomia contrato por tempo indeterminado / contrato a termo, em condições que não nos parecem as adequadas à forma como, habitualmente, se exercem as actividades profissionais neste domínio.

Em suma, consideramos deslocada a consequência prevista no n.º 4 por violação de uma mera formalidade, enquanto se relega para portaria um modelo de contrato de trabalho, do qual seria urgente definir, por lei, o seu conteúdo obrigatório, em vez de criar esquemas burocráticos e quadruplicados (salvo o devido respeito).

A solução que preconizamos, nesta matéria, será a da existência de um registo único, facultativo, que constitua presunção da qualificação profissional e da aplicação do presente regime, a definição dos elementos essenciais do contrato de trabalho, a admissibilidade alargada (relativamente à lei geral) do contrato a termo, e a exclusão dessa admissibilidade nos casos em que se está perante a satisfação de necessidades de carácter permanente do empregador.

Consideramos da maior importância a projectada revogação do regime do contrato de trabalho intermitente, no presente âmbito, e dada a sua admissibilidade através da lei geral do trabalho.

Artigo 11.º e 12.º

Consideramos que, a existir a previsão do artigo 12.º, que vai de encontro ao que sempre considerámos ser o melhor critério nesta matéria, o artigo 11.º fica esvaziado de conteúdo,



por se prever o recurso sistemático à contratação sucessiva, em vez da renovação de contratos.

Por seu lado, ainda que nada se oponha à substância do regime do artigo 11.º, consideramos que a sua formulação é contraditória quando se refere a trabalho cuja natureza é temporária, descontínua e intermitente, e, subsequentemente, se prevê a conversão em contrato sem termo, decorridos dois anos. Isto é, consideramos que o critério essencial deverá ser o do artigo 12.º, sob pena de a lei estabelecer consequências que têm um carácter arbitrário e desproporcionado que, como se sabe, tendem a não ser aplicadas.

Artigo 13.º

O n.º 1 não esclarece quais os profissionais que devam ser contratados (certificados, inscritos ou beneficiários da presunção do artigo 6.º), e não esclarece qual o regime dessa contratação (se por prestação de serviços ou por contrato de trabalho). Isto é, ainda que se alcance e se apoie o sentido pretendido para esta norma, entendemos que a sua redacção a torna inconsequente.

Por seu lado, a norma encerra a possibilidade de, para uma mesma profissão, se admita a contratação pelo regime do contrato de trabalho e, em 20%, pelo regime da prestação de serviços. Isto é, nas profissões em que, de forma substancial, se preenchem os requisitos do contrato de trabalho, não deve ser admitida a contratação a “recibos verdes”. Nos casos em que as actividades exercidas correspondem, efectivamente, a trabalho independente, não nos opomos a que existam limites a essa contratação. Estas observações devem ser enquadradas no facto de o universo de aplicação da lei ser muito mais vasto que o das profissões artísticas ou conexas.

Consideramos que é desadequada a criação de mecanismos burocráticos cujo controlo seja atribuído à lenta máquina da administração pública, devendo privilegiar-se sistemas susceptíveis de serem accionados directamente pelos trabalhadores ou pelos seus representantes.

Artigo 17.º

O n.º 2 deve limitar a “convenção em contrário” a uma das duas opções possíveis – descanso compensatório ou acréscimo de remuneração.

Artigo 19.º

O n.º 1 deve excluir, como fundamento de incompatibilidade, a concorrência entre empregadores.

A Direcção do Sindicato dos Músicos