

**PARECER DA UGT**  
**SOBRE O PROJECTO DE LEI N.º 158/XI**  
**QUE PROCEDE À PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 4/2008, DE 7 DE FEVEREIRO**  
**REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO E DE SEGURANÇA SOCIAL DOS**  
**PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULOS**

**1. Na Generalidade**

Para a UGT são de saudar todas as iniciativas legislativas que visem uma maior regulação de actividades que se caracterizam não apenas pela descontinuidade e intermitência com que são prestadas mas também pelo recurso abusivo e indevido ao regime da prestação de serviços e, conseqüentemente, por uma enorme precarização das condições de trabalho.

Entendemos que é necessário incentivar e promover a celebração de contratos de trabalho com os profissionais do sector não apenas para que lhes seja conferida uma efectiva protecção e melhores condições de trabalho mas também com vista a valorizar o sector cultural e artístico.

Consideramos positivo o enquadramento dos profissionais de espectáculos no regime geral de segurança social. De facto, e não obstante verificarmos que o regime proposto carece ainda de alguns desenvolvimentos, entendemos que se verifica aqui um avanço face à Lei n.º 4/2008 que remetia a regulamentação desta matéria para diploma próprio, regulamentação esta que nunca veio a ser produzida.

Registamos ainda como positiva a consagração de uma sanção acessória de inibição do empregador aceder a subsídios ou apoios do Estado caso seja ultrapassada a duração máxima dos contratos a termo ou no caso de não serem cumpridas as obrigações do empregador durante os períodos de inactividade.

Contudo, não podemos deixar de referir que alguns dos aspectos regulados no Projecto em análise nos suscitam dúvidas.

Efectivamente, uma questão que não podemos deixar de suscitar prende-se com o disposto no artigo 2º, o qual prevê que em tudo o que não estiver previsto no regime do contrato de trabalho dos profissionais do sector das actividades artísticas, culturais e de espectáculo se aplicará o Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

Não obstante esta remissão se justificar entendemos que há algumas cautelas a ter nesta sede. Se em determinados aspectos o regime é claro, como é o caso do regime do contrato de

trabalho a termo, em que a norma expressamente afasta as regras do Código do Trabalho que não são de aplicar ao contrato a termo celebrado com os profissionais de espectáculo, em outras matérias a remissão para o Código do Trabalho *tout court* poderá suscitar dúvidas interpretativas.

Este é um aspecto que desenvolveremos na apreciação na especialidade, mais concretamente quando analisarmos o regime do exercício intermitente da prestação de trabalho.

Por último, não podemos deixar de referir que em suspenso fica o eventual enquadramento de determinados grupos de profissionais de espectáculos na categoria de profissões de desgaste rápido, matéria esta que, de uma forma mais geral, se traduziu num compromisso assumido pelo Governo e ao qual não foi dado qualquer desenvolvimento.

## **2. Na Especialidade**

### **- Âmbito de aplicação – artigo 1º**

No que concerne ao âmbito de aplicação do diploma, mais concretamente no que respeita ao requisito de regularidade com que as actividades enunciadas no artigo 1º devem ser exercidas para efeitos de aplicação do regime jurídico em causa (em oposição às actuações artísticas ocasionais), não podemos deixar de referir que optar por critérios altamente subjectivos tais como *regular* e *ocasional* não nos parece uma boa opção.

Para a UGT seria importante clarificar o âmbito de aplicação do diploma, de forma a evitar o recurso a conceitos vagos.

### **- Exercício intermitente da prestação de trabalho – artigo 8º**

No que respeita à matéria do exercício intermitente da actividade e retomando o que supra referimos a respeito da aplicação subsidiária do Código do Trabalho, não podemos deixar de referir aqui uma dúvida que o Projecto ora em análise nos suscita.

O Código do Trabalho regula o trabalho intermitente, fixando no artigo 159º que a prestação de trabalho não pode ser inferior a seis meses a tempo completo por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

O regime jurídico ora em análise não contempla qualquer regra que tenha paralelo com esta mas também não afasta expressamente o regime do Código do Trabalho.

Se a intenção é afastar esta regra, entendemos que a mesma deverá ser afastada de forma clara e inequívoca evitando-se assim qualquer dúvida interpretativa que possa vir a surgir no futuro.

Se a intenção não é afastar a regra em causa parece-nos que, no que concerne ao cálculo do valor dos subsídios de férias e Natal, estes deveriam ser calculados nos mesmos termos em que o são no Código do Trabalho, ou seja, com base na média dos valores de retribuições e compensações auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

É precisamente nesse sentido que registamos de forma positiva a alteração do critério para fixação da compensação pecuniária a atribuir durante os períodos de inactividade a qual passará agora a ser fixada em função do valor da retribuição normal e não do último período de trabalho efectivo (artigo 8º n.º 6 alínea b)).

Registamos ainda de forma positiva a alteração que se pretende instituir ao regime actualmente em vigor, afastando-se a possibilidade de celebração de contratos em regime de exclusividade.

Efectivamente, num sector em que predomina a intermitência e a descontinuidade da actividade parece não fazer muito sentido impedir o trabalhador de aceitar uma proposta de trabalho durante um período em que se encontra inactivo ou criar condições para que se veja forçado a aceitar um regime de exclusividade que de facto não deseja.

Mais, parece-nos inclusivamente que tal contraria a natureza do trabalho intermitente, o qual tem na sua base a satisfação da necessidade do empregador, a intermitência na forma como o trabalho é prestado e a possibilidade do trabalhador poder, durante os períodos de inactividade, exercer outra actividade profissional.

#### **- Reclassificação do trabalhador – artigo 19º**

Não obstante esta norma não ser objecto de qualquer proposta de alteração, entendemos que a mesma carece de uma correcção.

No momento da entrada em vigor da Lei n.º 4/2008 encontrava-se em vigor a Lei n.º 99/2003 (Código do Trabalho), lei esta que veio a ser revogada no seguimento da entrada em vigor da Lei 7/2009.

O n.º 4 do artigo 18º da Lei n.º 4/2008, remete para o artigo 401º do Código do Trabalho para efeitos de atribuição de uma compensação ao trabalhador que justificadamente não aceita a

reclassificação que lhe é proposta pelo empregador ou no caso de não existirem funções compatíveis com a sua qualificação profissional.

Actualmente a norma em causa diz respeito a uma indemnização a pagar pelo trabalhador nos casos em que não cumpra o período de aviso prévio nos casos de denúncia do contrato de trabalho.

Ora, a remissão em causa deixa de fazer qualquer sentido, na medida em que a norma que actualmente corresponde ao artigo 401º do Código do Trabalho de 2003 se encontra no artigo 366º da Lei n.º 7/2009.

Assim, no n.º 4 do artigo 19 onde se lê "(...) confere o direito à compensação prevista no artigo 401º do Código de Trabalho (...)" deverá ler-se "(...) confere o direito à compensação prevista no artigo 366º do Código de Trabalho (...)".

#### **- Protecção social – artigos 21º a 21º E**

Tal como supra referimos, entendemos que a inclusão dos profissionais de espectáculos no regime geral de segurança social é uma medida que merece a nossa concordância.

Assegurar um nível digno de protecção social a um grupo de trabalhadores que actualmente se encontram quase totalmente desprotegidos é, no nosso entender, fazer cumprir uma exigência de justiça social.

É nesse sentido que nos parece adequado o regime proposto no artigo 21º - A, nos termos da qual se alarga de 24 para 36 meses (no caso do subsídio de desemprego) e de 12 para 18 meses (no caso do subsídio social de desemprego) o período durante o qual se tem de verificar o registo de remunerações para efeitos de preenchimento do prazo de garantia.

No entanto, não podemos deixar de referir que alguns aspectos concretos do Projecto de Lei nos suscitam dúvidas.

Uma primeira nota vai para o artigo 21º B o qual estabelece que, preenchidos determinados requisitos, os profissionais do sector têm direito a um subsídio de reconversão profissional. Atendendo às especificidades das actividades desenvolvidas, parece-nos positiva a consagração e regulação deste subsídio, o qual resultava já da Lei n.º 407/82, de 27 de Setembro.

A única questão que suscitamos nesta sede prende-se com o disposto do n.º 4 da norma, nos termos do qual os encargos financeiros decorrentes desta medida são suportados pelo

Ministério da Cultura e pelo IEFP sem, contudo, especificar em que percentagens esse financiamento será efectuado.

Por motivos não apenas de clareza mas também de celeridade na aplicação da medida em causa, evitando-se desta forma a necessidade de regulamentação posterior que preveja qual a comparticipação financeira de cada um dos Ministérios envolvidos, sugerimos que se prevejam desde já as regras de financiamento.

Em segundo lugar, questionamos qual o alcance da norma constante do artigo 21º C do Projecto ora em análise. Efectivamente, ao falar-se em remuneração efectiva parece estar-se a falar de valores que integram a base de incidência contributiva, contudo tal não resulta claro. Mais, não conseguimos alcançar se pretende instituir um regime em que há possibilidade de optar por uma remuneração convencional (em contraposição à remuneração efectiva) para efeitos de contribuições para a segurança social.

Para a UGT, esta norma não resulta clara. Entendemos que este aspecto deverá ser clarificado.

Lisboa, 9 de Abril de 2010