

Declaração inicial à

Comissão de Cultura, Comunicação, Juventude e Desporto

Assembleia da República

11 de Julho de 2019, 15h00

Senhora Presidente,

Senhores Deputados,

Em meu nome pessoal e em nome da Dra. Sandra Simões e do Dr. Samuel Rego, aqui presentes, agradeço o convite para estarmos perante esta Comissão da Assembleia da República.

Integrámos o Conselho de Administração do OPART, EPE (OPART) com mandato que decorreu entre Fevereiro de 2016 e Dezembro de 2018 e que permaneceu em gestão corrente entre Janeiro e Junho de 2019.

Após seis meses em gestão corrente, apresentei a minha demissão das funções de Presidente do Conselho de Administração do OPART à Tutela, no dia 22 de Junho e formalmente, por escrito, no dia 24 de Junho.

Senhora Presidente,

Senhores Deputados,

Importa relembrar o contexto histórico daquela Instituição para melhor se entender a actuação do Conselho de Administração que integrámos.

## **I**

### **A EVOLUÇÃO DO OPART**

1. O Teatro Nacional de São Carlos e a Companhia Nacional de Bailado tiveram evoluções autónomas e diferenciadas até à sua integração no OPART, criado pelo D.L. nº 160/2007 de 27 de Abril, quer em consequência das especificidades dos diferentes corpos artísticos que integravam essas instituições – a Companhia Nacional de Bailado, o Coro do TNSC e a Orquestra Sinfónica Portuguesa – e das missões que lhes estavam confiadas, quer em consequência da autonomia da sua gestão.
2. O Decreto-Lei nº 160/2007 estabeleceu no seu artigo 9º que os trabalhadores do Teatro Nacional de São Carlos e da Companhia Nacional

de Bailado em regime de contrato individual de trabalho transitarium para o OPART, mantendo a mesma situação jurídico-profissional.

Por outro lado, não existia em qualquer das referidas instituições, nem existe hoje no OPART, decorridos 12 anos desde a sua criação, qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que contribua para a harmonização das regras aplicáveis naquela empresa, em matéria de gestão de pessoal, e para a criação de uma cultura laboral uniforme, o que dificulta uma efetiva gestão integrada dos recursos humanos existentes, em vários domínios.

O que deu origem à coexistência, hoje, no âmbito do OPART, de uma diversidade de estatutos laborais que excede a compreensível diferenciação das funções artísticas, técnico-artísticas e técnicas, reconhecida na Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro, que aprovou o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos.

Com efeito, a diversidade de regimes mantém-se mesmo no interior de cada um desses grupos específicos de trabalhadores, abrangendo matérias muito diversas, para além da retribuição base e do período de trabalho semanal.

3. Tem sido veiculada na comunicação social a dúvida – ou a crítica – sobre a questão de saber a razão pela qual, decorridos 12 anos desde a criação do OPART, não foi ainda instituído um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que contribua para a criação de uma cultura laboral uniforme e assegure a igualdade de tratamento de todos os trabalhadores, ressalvadas as especificidades próprias dos corpos artísticos.

Sobre esta questão, e evitando o refúgio no facto de o Conselho de Administração cessante ter sido nomeado em fevereiro de 2016, importa notar, antes de mais, que o OPART foi criado em 2007.

Contudo:

- a) Instalou-se, logo de seguida, a crise que todos conhecem, de que não nos livrámos ainda totalmente, que, praticamente, manietou os conselhos de administração das empresas públicas em matéria de pessoal, impondo, aliás, uma redução dos salários de todos esses trabalhadores;
- b) E, mais importante que isso, em 2012 o OPART, foi extinto, através do Decreto-Lei nº 208/2012, de 7 de setembro, e os estabelecimentos que o integravam – a Companhia Nacional de Bailado e o Teatro Nacional de S. Carlos - tornaram-se, de novo,

empresas autónomas, integradas num Agrupamento Complementar de Empresas, juntamente com várias outras instituições da área da cultura;

- c) A vigência desse decreto-lei que extinguiu o OPART foi suspensa em 2013, pelo artigo 78º do Decreto-Lei nº 36/2013, de 11 de Março, mas ficou no ar, naturalmente, a expectativa de que essa suspensão cessaria, algum tempo depois e a extinção do OPART acabaria por concretizar-se. Pelo que seria destituído de fundamento avançar, nessa situação, com a uniformização das condições de trabalho de duas empresas que viriam a separar-se, adquirindo a sua anterior autonomia.
- d) Esta situação, de incerteza e insegurança sobre o futuro do OPART, foi mantida pelas Leis do OE que se seguiram até que o referido Decreto-Lei nº 208/2012, que extinguiu esta empresa e cuja vigência se encontrava suspensa, foi revogado pelo artigo 215º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de Março.

Isto é, a decisão política de manter o OPART, integrando a CNB e o TNSC, entrou em vigor no mês seguinte ao da tomada de posse do conselho de administração que integrámos e que agora cessou funções.

- 4. Face a essa decisão política, o conselho de administração deu início, quase imediatamente, aos trabalhos de elaboração e aprovação de um Regulamento Interno de Pessoal.
- 5. O Conselho de Administração considerou adequada e vantajosa para a Empresa e para os trabalhadores a integração num único instrumento (Regulamento Interno de Pessoal) das regras reguladoras das relações laborais no âmbito do OPART - sem prejuízo da aplicação subsidiária das regras legais em vigor -, que salvaguarde os direitos adquiridos pelos trabalhadores, que uniformize, na medida do possível, as regras aplicáveis às matérias comuns à generalidade dos trabalhadores, assegurando uma melhor aplicação do princípio da igualdade de tratamento, que colmate as lacunas existentes e que assegure melhor a gestão integrada dos recursos humanos da empresa.

Com esse objetivo elaborou um projeto de Regulamento Interno de Pessoal do OPART, constituído por um texto base regulador das matérias comuns à generalidade dos trabalhadores, por três anexos em que se encontram reguladas as condições específicas dos trabalhadores que

integram os elencos artísticos (OSP, CORO e CNB) e por um quarto anexo em que se encontram definidas as funções correspondentes às categorias profissionais técnicas e técnico-artísticas.

Sobre esse projeto, merecem especial referência a instituição de um sistema de avaliação do desempenho profissional, com reflexos na evolução dos trabalhadores nas suas carreiras, bem como a substituição dos atuais prémios pecuniários fundados apenas na antiguidade (diuturnidades e prémios de antiguidade) por um novo sistema uniforme de progressão, aplicável à generalidade dos trabalhadores, baseado não só na antiguidade mas também na avaliação do desempenho profissional.

O estabelecimento de uma tabela de retribuições mínimas e o valor dos escalões de progressão na carreira com base na avaliação do desempenho profissional ficaram pendentes, em consequência dos constrangimentos legais que continuaram em vigor, uma vez que, como se sabe, as leis do OE dos últimos anos estabeleceram, de forma imperativa, para além das reduções salariais, um conjunto de limitações a quaisquer medidas de progressão salarial.

Não obstante as competências cometidas ao conselho de administração pelos Estatutos da empresa, sobre esta matéria, esse projeto de Regulamento Interno de Pessoal foi levado ao conhecimento do Ministério da Cultura com vista à obtenção de luz verde para a sua submissão a parecer dos representantes dos trabalhadores.

Obtida a anuência do Ministério da Cultura, o referido projeto foi submetido a parecer dos representantes dos trabalhadores que, grosso modo, manifestaram o entendimento de que o seu parecer definitivo deveria ser emitido quando o projeto estivesse completo, isto é, quando desse resposta às disparidades salariais existentes, quer entre trabalhadores dos dois estabelecimentos (CNB e TNSC), quer entre trabalhadores que, embora classificados com categorias profissionais de diferentes designações, exercem as mesmas funções.

6. Importa referir que o projeto de Regulamento Interno de Pessoal contém uma norma genérica segundo a qual a sua plena aplicação ficaria dependente da inexistência de norma legal imperativa que impedisse a entrada em vigor de alguma das matérias nele contidas, uma vez que continuavam em vigor limitações estabelecidas nas sucessivas leis do OE, especialmente no tocante a alterações da retribuição.

## II

### A UNIFORMIZAÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Gostaria ainda de esclarecer a importante questão da uniformização dos períodos normais de trabalho.

7. Os trabalhadores do Teatro Nacional de São Carlos, que constituem cerca de 4/5 da totalidade dos trabalhadores do OPART, têm, desde há muito, um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

E os trabalhadores da Companhia Nacional de Bailado, cerca de 80 trabalhadores, tinham um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

Importa notar, desde já, que a afirmação de que essa discrepância estava associada ao facto de os trabalhadores da CNB auferirem retribuição superior à dos trabalhadores do TNSC não se confirma.

A esse respeito, bastará ter presente que a redução do período de trabalho na CNB beneficiou cerca de 80 trabalhadores e a recente reivindicação salarial dos técnicos do TNSC abrange um número de trabalhadores inferior a 20.

Aliás, essa diferença dos períodos normais de trabalho vem de data muito anterior à integração da CNB e do TNSC no OPART.

Importa referir, também, que a uniformização do período normal de trabalho em 35 horas semanais estava prevista no projeto de Regulamento Interno de Pessoal submetido à apreciação do Ministério da Cultura e, depois, à apreciação dos representantes dos trabalhadores.

Pelo que, quando ocorreu, em setembro de 2017, constituiu mera antecipação de medida prevista no projeto de Regulamento Interno de Pessoal, dando satisfação a uma reivindicação antiga dos trabalhadores da CNB, face à previsível demora na conclusão daquele Regulamento em função dos constrangimentos legais que se mantinham.

8. Quanto à legalidade da medida de uniformização do período normal de trabalho, o Conselho de Administração ouviu, naturalmente, os serviços jurídicos da empresa e concluiu que essa medida estava compreendida nas competências do Conselho de Administração e não colidia com qualquer norma legal imperativa.

Aliás, quando eram decorridos cerca de 10 anos desde a criação do OPART, o que se mostrava imperativo era providenciar a uniformização das condições de trabalho no interior da empresa.

Como se referiu já, a preocupação do Conselho de Administração, a este respeito, consistiu na necessidade de respeitar as normas imperativas das Leis do OE que impediam o estabelecimento de melhorias remuneratórias que implicassem o aumento da massa salarial.

E, a este respeito, ficou bem claro no despacho do Conselho de Administração que uniformizou os períodos de trabalho que daí não podia resultar a necessidade de admissão de novos trabalhadores, nem o aumento do recurso à prestação de trabalho suplementar.

### **III**

#### **Quanto ao alegado aumento do valor/hora**

Tem sido afirmado que a redução do período normal de trabalho na CNB constituiu uma melhoria remuneratória, porque se traduziu no aumento do valor/hora.

Esta afirmação é enganadora.

Um trabalhador que auferia 1000 euros e viu o seu período de trabalho semanal reduzido de 40 para 35 horas, continuou a auferir os mesmos 1000 euros.

Beneficiou de uma melhoria nas condições de trabalho, mas não de uma melhoria remuneratória.

Essa redução do período de trabalho pode produzir um efeito residual na remuneração do trabalhador, ao nível da retribuição do trabalho feito suplementar e dos descontos na retribuição relativos a ausências do trabalho. Mas esse efeito residual não é, necessariamente, favorável ao trabalhador.

De resto, o que estava em causa nas proibições de aumentos salariais estabelecidas nas leis do Orçamento do Estado, era a limitação dos aumentos de encargos do setor público com retribuições, não era a questão técnica do valor/hora, nem era por *mau feitio* do legislador.

Senhora Presidente,

Senhores Deputados,

Decorre, durante todo este mês de Julho, o Festival ao Largo, criado em 2009 pelo OPART, uma magnífica oferta de espectáculos com a presença da Companhia Nacional de Bailado, do Coro do Teatro Nacional de São Carlos, da Orquestra Sinfónica Portuguesa, os agrupamentos artísticos do OPART, EPE, mas também com a participação de muitas outras orquestras nacionais e estrangeiras.

Em paralelo, decorre actualmente o novíssimo ciclo de Concertos Música das Catedrais, uma iniciativa conjunta da Direcção-Geral do Património Cultural e do OPART que leva o coro do Teatro Nacional de São Carlos (hoje em Beja e amanhã em Elvas) e as três orquestras regionais a actuarem nas catedrais de Portugal continental durante um mês.

A Companhia Nacional de Bailado dança, hoje, amanhã e depois, no Teatro Municipal do Porto e, no próximo fim-de-semana, no Festival de Almada. No dia 19 de Julho os Estúdios Victor Córdon apresentam a segunda edição do programa Território, com jovens bailarinos de todo o país, e no dia 21 de Julho a Orquestra Sinfónica Portuguesa apresenta-se em concerto no Festival de Música de Marvão.

Como certamente concordarão, toda esta actividade, distribuída pelo território nacional e não exclusivamente em Lisboa, exige uma visão para a instituição, uma extensa rede de parceiros, um planeamento atempado, uma significativa capacidade de organização que apenas a experiência e o saber efectivo podem garantir.

Apesar de todas as dificuldades atrás identificadas, o OPART é hoje uma instituição mais sólida, com quadros altamente qualificados e com estruturas artísticas fundamentais e insubstituíveis no panorama cultural nacional.

Este período turbulento vai ser ultrapassado e estamos convictos de que serão encontradas soluções no sentido de reforçar a transformação iniciada pelo conselho de administração cessante, tornando o OPART numa entidade pública empresarial ainda mais sólida, ao serviço do fulgor que os seus corpos artísticos merecem.

Muito obrigado pela Vossa atenção.

Carlos Vargas