

«Estatuto sócio-profissional dos actores. Uma análise Prospectiva»

Rute Teixeira Pedro
Universidade do Porto

Conferência sobre o Estatuto Profissional dos Actores integrada no ciclo de Conferências organizado pelo Centro de Estudos Teatrais da Universidade do Porto (CETUP) - *Reitoria da Universidade do Porto, Dia 22 de Fevereiro de 2007, 18 horas.*

Depois da magnífica intervenção da Senhora Doutora Regina Redinha em que se identificaram os problemas maiores colocados pela regulamentação deste sector de actividade e se apontaram linhas-mestras de intervenção, considerando os dados fornecidos pelo direito comparado, cumpre-me fazer uma análise prospectiva do estatuto sócio-profissional daqueles que se dedicam profissionalmente às artes do espectáculo.

O papel que me coube foi de antecipar ou fornecer uma pré-visão do diploma que se antevê venha a surgir em breve. A minha prospecção, olhando para o futuro, para o direito a constituir, baseou-se em pontos de apoio existentes no presente. Esta intervenção está, então, balizada pelos projectos de diploma cujo conteúdo já é conhecido. Falo:

– por um lado do Projecto de lei apresentado por deputados do Partido Comunista (Projecto de lei n.º 324/X) que define o regime sócio-profissional aplicável aos trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual e que deu entrada na Assembleia da República no dia 19 de Outubro de 2006, tendo sido colocado em discussão pública no dia 13 de Novembro do ano passado;

– por outro lado o Projecto de lei do Bloco de Esquerda que estabelece «o regime laboral e social dos profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual». Este projecto, apesar de concluído, ainda não foi entregue na Assembleia da República.

Não poderei, ainda, falar da proposta da lei que o governo irá apresentar, em breve, na Assembleia da República sobre o «Estatuto do Artista». Apesar do anúncio da Ministra da Cultura, no passado dia 9 de Fevereiro, em sessão de debate sobre o sector, precisamente na Assembleia da República, de que tal proposta se encontrava concluída, até ao momento não temos conhecimento do seu conteúdo.

A nossa análise terá uma índole fundamentalmente exegética dos textos conhecidos. Não vou, por isso, discutir a questão prévia da necessidade e oportunidade da existência de um estatuto que regule o exercício profissional das artes do espectáculo, nem a conveniência de um diploma uno ou uma regulamentação diversificada para sub-sectoros de actividade neste domínio. Estas questões colocam-se a montante do ponto em que me posiciono. (Delas se ocupou já a Dr.^aRegina)

Vou, então, dar por assente a, tantas vezes, sublinhada desregulamentação jurídica das matérias laborais e sociais no âmbito das profissões ligadas às artes do espectáculo e do audiovisual, derivada da insuficiência e inadequação do quadro jurídico aplicável (*maxime* o Código de Trabalho – Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, para além do magma matricial das directrizes constitucionais). Insuficiência e inadequação que as características típicas da actividade artística potenciam – falamos da descontinuidade/intermitência. Tal quadro redundava, num plano dos factos, na desprotecção dos trabalhadores deste sector, na desresponsabilização das entidades empregadoras e numa mais geral falta de reconhecimento e desvalorização profissional.

O cenário, pouco agradável, em que nos encontramos é, então, o seguinte: celebração de contratos de trabalho temporalmente limitados ao período de tempo necessário à preparação e à efectivação de produções concretas; quando não a mais frequente, celebração de contratos de prestação de serviços (que subjazem aos famosos e, na maioria das situações «falsos», recibos verdes), e que importam uma diminuição da densidade de protecção social conferida pelo enquadramento dos trabalhadores no regime dos trabalhadores independentes e um sistema gravoso e inadequado de contribuições.

É com este cenário em pano de fundo que se apresenta como urgente a previsão de um regime sócio-profissional específico para os profissionais das artes e do espectáculo. E um regime que contemple, em particular, soluções para os seguintes pontos problemáticos:

a) – a **natureza intermitente, descontínua** e em muitos casos **migratória** das actividades ligadas às artes do espectáculo e do audiovisual, que importa, por um lado uma **noção específica de tempo** que deverá abranger, não só a preparação e concretização de um projecto particular (os seus ensaios e apresentação ao público), mas também os períodos de formação, procura e gestação de novas produções, a sua experimentação e pesquisa; importa por outro uma **irregularidade e variabilidade da carga temporal de ocupação do profissional** acompanhada de uma efemeridade dos projectos em que se encontram envolvidos (assim a períodos de intenso trabalho sucedem-se outros de reduzida actividade).

b) – a **falta de qualificação** ou pelo menos inexistência de uma certificação profissional;

c) – a necessidade de promoção de uma **formação actualizadora** (reciclagem) sem quebrar na inserção profissional-laboral;

d) – o **desgaste rápido** que certas actividades importam, causando um envelhecimento profissional precoce;

e) – os **riscos** inerentes a certas produções;

f) – a **precariedade** laboral e a desprotecção no **desemprego**;

Assim, um estatuto sócio-profissional generalista, no sentido de dirigido a um universo amplo e heterogéneo de profissionais deveria incluir **normas que disciplinem**:

- a celebração do contrato de trabalho e a conformação da relação laboral (carga horária, descanso obrigatório e compensatório);
- acesso à profissão – qualificação profissional e sua certificação
- os acidentes de trabalho (direito a seguro);
- a possibilidade de acesso antecipado à reforma;
- o regime de protecção social – regras de enquadramento, de acesso a prestações sociais (nomeadamente ao subsídio de desemprego e à possibilidade de reforma antecipada);
- e eventualmente, a carga fiscal, desagravando-a;

Um regime apropriado e que versasse estas temáticas contribuiria para o acréscimo de número, mas sobretudo de qualificação de profissionais, um fortalecimento de um tecido cultural, com a consequente diversificação e melhoria da qualidade da oferta.

Os projectos conhecidos apresentam um **objecto** em larga medida consonante com o que fica dito.¹ Definem regras sobre contratação e relações laborais, acesso à profissão e qualificação profissional, regime de segurança social e protecção no desemprego, relativamente às actividades profissionais das Artes do Espectáculo e do Audiovisual.

No que concerne ao **âmbito subjectivo**, ambos os projectos se enquadram numa linha omnicompreensiva, aglutinando, por um lado, na sua previsão, uma ampla variedade de actividades relacionadas com as artes do espectáculo e do audiovisual e, por outro lado, abrangendo profissionais e estagiários.

¹ «Definição de regras sobre contratação, qualificação profissional, regime de segurança social e protecção no desemprego» – artº 1º BE Regime laboral e social dos profissionais das Artes do Espectáculo e do Audiovisual

«Acesso, certificação e qualificação profissional, relações laborais e protecção social (artº 1º PPC)

Assim, começando pelo âmbito material, ambos os projectos são generalistas, aplicando-se às várias profissões, seja de natureza artística, seja de natureza técnica ou técnico-artística. Abrangem-se, assim, os actores, os bailarinos, os músicos, os artistas circenses e o pessoal técnico, ... Tem, por isso, uma capacidade expansiva permitindo a inclusão dos variados profissionais das diversas áreas do espectáculo e do audiovisual – teatro, dança, cinema, televisão, novo circo, teatro de rua, ... – que é um sector em expansão e diversificação.²

O projecto do Bloco de Esquerda exige apenas que «profissões artísticas e técnicas das artes do espectáculo e do audiovisual» constituam «modalidades de trabalho organizadas no tempo e no espaço de acordo com a elaboração e produção artística e a representação pública dos espectáculos» (art.º 2.º). O projecto do Partido Comunista alarga, pelo menos aparentemente, o âmbito, ao considerar ao lado das profissões artísticas e técnicas e as de mediação das artes do espectáculo e do audiovisual» (art.º 3.º PPC). E põe a tónica, não só na organização profissional, mas também no desnível relacional traduzido subordinação do trabalhador face à entidade empregadora. De qualquer modo, inclui, depois, as profissões que se caracterizem por regimes de trabalho independente, desde que *in concreto* «se encontrem inseridas numa estrutura organizacional» e se caracterizem pela dependência económica do prestador do trabalho face à entidade empregadora» (art.º 3.º, n.º 2).

Dada a assinalada natureza multiforme das actividades artísticas, seja no âmbito artes do espectáculo ou do audiovisual, um ponto que, aqui, pode ganhar foros de capital importância é a definição do que seja um espectáculo, o audiovisual³, para evitar ou atenuar dúvidas sobre a inclusão

² Art.º 2.º BE «profissões artísticas e técnicas das artes do espectáculo e do audiovisual que constituam modalidades de trabalho organizadas no tempo e no espaço de acordo com a elaboração e produção artística e a representação pública dos espectáculos».

Art.º 3.º PPC: «profissões artísticas, técnico-artísticas e de mediação das artes do espectáculo e do audiovisual». Alarga, pelo menos aparentemente. E põe a tónica, não só na organização, mas também na subordinação. De qualquer modo depois vem incluir as profissões que se caracterizem por regimes de trabalho independente, desde que *in concreto* «se encontrem inseridas numa estrutura organizacional» e se caracterizem pela dependência económica do prestador do trabalho face à entidade empregadora» (art.º 3.º, n.º 2).

³ O projecto do Partido Comunista contém várias definições de: a) espectáculo: «toda a representação publicação de manifestações artísticas destinadas à fruição pelo público de actividades ligadas à criação, execução e interpretação, que envolva uma ou várias áreas artísticas e a actuação de intérpretes «ao vivo» em espaços físicos tecnicamente preparados para a especificidade de cada produção»); b) audiovisual: «todo o produto de comunicação expresso com a utilização conjunta de componentes visuais e sonoros que envolva uma ou várias áreas artísticas ligadas à criação, execução e interpretação e que

de actividades inovadoras. O projecto do Partido Comunista contém definições de ambos os termos, assim profissões de natureza estritamente artística, profissões de natureza técnico-artística e profissões de mediação.

No que concerne ao âmbito pessoal, parece dever abranger-se os «profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual» e estagiários (art.º 3.º, n.º 1 BE e art.º 4.º, n.º 1 PPC). Os Estagiários serão os «indivíduos que trabalhem em estado inicial de carreira» (art.º 3.º, n.º 3 PBE), portanto «todos os que exerçam profissão no âmbito das artes do espectáculo sem que se cumpram os requisitos previstos para o acesso à profissão. (art.º 6.º PPC).

Importante é, então, determinar o que são **profissionais**. Ora, profissionais são, nas palavras adoptadas no art.º 3.º, n.º 2 PBE, «artistas, intérpretes ou executantes, que se dediquem ao exercício de uma actividade ligada às artes do espectáculo e do audiovisual e da qual dependa a sua subsistência» (art.º 3.º, n.º 2 PBE). Esta dedicação não é caracterizada. Deverá ser, parece, uma dedicação exclusiva ou predominante do tempo ao exercício da referida, como se refere no Projecto do partido Comunista. Mas a verdade é que, neste projecto, em vez de se exigir uma cumulação daqueles dois requisitos (dedicação e dependência económica), prevê-se uma alternativa: ou dedicação exclusiva ou predominante ou da dependência em termos de subsistência. (art.º 4.º, n.º 2 PPC).⁴

Para facilitar a tarefa de dilucidação de dúvidas, elencam-se índices de «**profissionalismo**» (art.º 5.º), *i.e.*, situações fácticas que fazem presumir a **qualidade de profissional** (art.º 4.º PBE). Numa outra faceta, constituem **exigências de acesso à profissão**. Agrupam-se em dois núcleos, um assente na formação universitária ou noutra habilitação profissional («Detentores de diploma de curso superior ou curso profissional habilitantes para o exercício de profissão no âmbito das artes do espectáculo que sejam oficialmente reconhecidos ou certificados nos termos aplicáveis aos respectivos graus

seja destinado à fruição pelo público através de cinema, vídeo, televisão, rádio ou multimédia»; c) profissões de natureza estritamente artística: «profissões ligadas à criação, execução e interpretação de obras; d) profissões de natureza técnico-artística»: «profissões ligadas aos materiais, equipamentos e processos criativos»; e) profissões de mediação: «profissões relacionadas com a organização, a gestão e a venda de bens e serviços, com a valorização, divulgação e classificação das obras e dos artistas, bem como com a pedagogia das artes e a animação cultural e urbana».

⁴ «A presente lei aplica-se aos trabalhadores que se encontrem em regime de contrato individual de trabalho, sem prejuízo de regime mais favorável, decorrente de lei ou instrumento colectivo de trabalho». (art.º 4.º, n.º 3).

de ensino ou de formação»⁵), o outro baseia-se no exercício ou prática profissional durante um intervalo temporal alargado. O projecto do BE exige um período de «tempo superior a 2 anos consecutivos ou intercalados (possibilidade de redução através de negociação colectiva). O projecto do PC basta-se com o exercício da actividade de forma exclusiva ou predominante ou com dependência para efeitos de subsistência «por mais de um ano», ainda que não no ano anterior; ou exercício profissional «por um período mínimo de 240 dias no último ano». (art.º 5.º b) e c) PPC).

A aquisição da qualidade de «profissional das artes do espectáculo e do audiovisual», para além da reunião das condições substanciais referidas, pressupõe **inscrição num registo específico no Ministério do Trabalho**, mediante a apresentação de documentos comprovativos da habilitação profissional ou do exercício profissional (diploma, contrato de trabalho ou outro meio de prova do exercício profissional, art.º 8.º PPC e art.º 9.º PBE).⁶

Como forma de concretização da aplicação das regras relativas à qualificação profissional, prevê-se no PL-BE, à semelhança do consagrado no art.º 385.º do C. de Trabalho uma obrigação (*post* contratual) de a entidade empregadora entregar ao trabalhador documento em que se declare o tempo em que trabalhou para si, as funções desempenhadas e o total das remunerações auferidas (art.º 10.º). Este documento será relevante, também, para o acesso a certas prestações sociais, nomeadamente ao subsídio de desemprego, dado tratar-se de um documento comprovativo da situação de desemprego.

Noutro domínio, mas para garantir uma certa densidade de profissionais na concretização dos projectos no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual, prevê-se, como regra para a **organização de produções de natureza profissional**, a necessidade de observância, para todas as profissões envolvidas, de uma percentagem mínima de profissionais relativamente ao número total de trabalhadores de cada uma das profissões envolvidas. 80%, segundo o art.º 8.º do PJ-BE; 70%, à luz do art.º 7.º PPC. Ressalvam-se apenas as situações em que «a natureza da produção» (PL-PC), a «natureza do projecto» (PL-BE) não permita respeitar aquela exigência. Em tais casos é possível o recurso a não profissionais. O PBE exige que se enderece requerimento ao Ministério do Trabalho para obtenção de autorização excepcional. O PPC encara como uma faculdade da entidade promotora

⁵ No PL-BE a presunção de que são profissionais só se aplica aos detentores de diploma de curso superior ou curso profissional habilitante «desde que com estágio».

⁶ O PBE refere exercício remunerado? Razão de ser?

de espectáculo e conteúdos audiovisuais, impondo apenas o dever de fundamentação, face ao Ministério do trabalho, do seu uso.

Para permitir o controlo do respeito pela referida imposição prevê-se uma obrigação de envio, por parte das entidades promotoras de espectáculo e conteúdos audiovisuais de natureza profissional, ao Ministério do Trabalho (e da solidariedade) uma relação de todos os trabalhadores envolvidos em cada produção, juntando cópia dos respectivos contratos de trabalho (art.º 7.º, n.º 3 PPC e art.º 8.º, n.º 2 PBE).

Um outro ponto central num qualquer estatuto profissional nas áreas consideradas é o da disciplina a aplicar à **Celebração do Contrato**, à luz do objectivo primacial de promover o contrato de trabalho tipo contratual regra no sector das artes do espectáculo e do audiovisual.

Ora, prevê-se, desde logo, um desvio à regra geral da consensualidade e da falta de exigência de formalismo (art.º 102.º do Código de Trabalho). Impõe-se a redução a escrito, qualquer que seja a modalidade do Contrato de trabalho. Tratar-se-á de mais uma situação em que há uma exigência de forma especial, a juntar às elencadas no art.º 103.º do Código de Trabalho.⁷ O projecto de lei do BE apresenta a especificidade de prever a existência, para o efeito, de um modelo a definir por Portaria do Ministério do Trabalho, a ser preenchido em triplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, outro à entidade empregadora e outra ao Ministério do Trabalho (art.º 5.º, n.º 1 e 3 PBE)

De qualquer modo, tal como já decorre da aplicação de regras previstas para uma miríade de outras situações no domínio laboral, e atento o intuito de protecção do trabalhador, em vez de se cominar a nulidade do contrato (art.º 220.º do Código Civil), prevê-se que a inobservância da forma não afecte a validade do contrato, mas tão-só a aplicação do regime comum, *in casu* o contrato de trabalho com profissionais da arte e do espectáculo sem termo (art.º 5, n.º 5)

Por outro lado, é esta ideia de favorecimento da celebração do contrato que justifica a previsão de uma presunção da existência de contrato de trabalho, independentemente da forma (art.º 5.º, n.º 4 PBE e art.º 9.º PPC). Na verdade, e dado que cabe, em regra, ao trabalhador, para invocar direitos inerentes à sua qualidade de trabalhador, provar os elementos constitutivos do contrato de trabalho, há uma preocupação de aligeirar esta tarefa – carregada de dificuldade – presumindo-se a existência de contrato de trabalho se se verificarem (*rectius*, provarem) certos factos-indícios.

⁷ Reafirmada por exemplo quanto aos contratos de trabalho em que se apõe condição ou termo suspensivo, 127.º, e ao termo resolutivo, no art.º 129.º

São eles «inserção na estrutura organizativa e dependência económica face à entidade promotora do espectáculo ou evento» (art.º 5.º, n.º 4 PBE e art.º 9.º PPC).

Esta formulação dos factos que servem de base à presunção é muito próxima da que consta do art.º 12.º do Código de Trabalho, com a nova redacção dada pelo art.º 1.º da Lei 9/2006, de 20 de Março. Há, aliás, uma coincidência quanto aos índices da primeira parte do artigo do Contrato de Trabalho, não se reproduzindo os que aparecem na segunda parte do preceito. A subordinação económica e a integração na estrutura empresarial (importância da actividade do profissional para o desenvolvimentos dos objectivos da entidade empregadora) aparecem como indícios protagonistas. Prescinde-se, para fazer funcionar a presunção, da prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho (subordinação jurídica, desenvolvimento de uma actividade remunerada). Trata-se, é claro, de uma presunção legal que seguirá, naturalmente, o regime do n.º 2 do art.º 350.º.

Dada a frequência da celebração de **contrato com termo certo ou incerto** e dada a insegurança laboral que os mesmos envolvem, um estatuto a constituir deve conter normas sobre esta modalidade de contratação. Atendendo a que a aposição de termo importa a já assinalada precariedade laboral, só é admitida quando esteja em causa o «exercício de trabalho temporário, descontínuo e intermitente» (art.º 5.º, 2 PLBE). Deve tratar-se, então, de uma actividade a desenvolver num período de tempo limitado e fragmentado.⁸

O que é se deve entender por temporário? A natureza da actividade não colocará dificuldades de monta. No entanto, decorrerá da aplicação da regra especial para a celebração sucessiva de contratos, que deve tratar-se de um intervalo de tempo inferior a 2 anos.

Similarmente às regras previstas no Código de Trabalho (no art.º 131.º, n.º 1 e) para os contratos com termo resolutivo), prevê-se que em caso de aposição de termo, seja certo seja incerto, devem ser indicados por escrito os motivos que o justificam (art.º 5.º, n.º 1 PBE). Não temos, no entanto, aqui qualquer elenco, seja exemplificativo seja taxativo, de possíveis motivos. Não é, no entanto, reproduzida a exigência geral de um grau significativo de motivação, nos termos do n.º 3 do art.º 131.º em que se requer «uma menção expressa dos factos que integram» o motivo justificativo.

⁸ Regra geral: art.º 129.º (para termo resolutivo em geral: cláusula geral e enumeração exemplificativa) e art.º 143.º (para o termo resolutivo, enumeração taxativa?) do Código de Trabalho.

A preterição desta (como a de outras formalidades) importará a ineficácia da cláusula acessória e a conversão automática do contrato em contrato sem termo (art.º 5.º, n.º 5 PBE) – tal como art.º 131.º, 1 e) e 4 do Código de Trabalho. Novamente é uma manifestação do princípio de tratamento mais favorável concedido ao trabalhador e uma forma de reagir ao desequilíbrio prestacional.

Como decorreria já do art.º 144.º do Código de Trabalho, prevê-se que, também neste âmbito, o contrato com termo incerto dure por todo o tempo necessário para a conclusão da actividade, tarefa ou projecto, cuja execução justifica a celebração do contrato. A duração do programa negocial adequa-se, então, à finalidade que motivou a celebração do contrato.

Se se tratar de um termo certo, o contrato durará pelo prazo acordado (como regra do art.º 139.º, 1) – tal como no regime geral do contrato de trabalho não se prevê a necessidade de coincidência entre a duração do contrato e a extensão do fundamento de facto da contratação. Prevê-se a possibilidade de renovação. No entanto, para evitar perpetuação de situação precária propõe-se um ao limite máximo de 2 anos, a partir do que será considerado como contrato de trabalho sem termo (art.º 6.º PBE).⁹ Apesar desta cominação para a situação em que se excede o limite máximo ser equivalente à prevista no art.º 141.º do Código de Trabalho, neste ponto prevêem-se vários desvios ao regime regra: 1) a duração máxima é de dois anos, muito aquém do limite máximo vigente na disciplina do Código de trabalho;¹⁰ 2) Não se estabelece limite ao número de renovações, desde que não se ultrapassem os dois anos (Não há, portanto, limite disjuntivo – duração máxima ou número de renovações).

No diploma projectado, prevê-se a consagração, como princípio geral, o da admissibilidade da celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo. É a natureza específica das actividades consideradas que justificará o desvio ao regime regra da inadmissibilidade de contratos sucessivos (art.º 132.º, n.º 1 do Código de Trabalho). De qualquer modo, para evitar a precarização injustificada de uma relação jurídica,¹¹ ressalva-se apenas a

⁹ O projecto do BE em análise, tal como Código de Trabalho, mas não é conversão, dado que se trata de nulidade da cláusula acessória (regra geral é de três anos com possibilidade de mais uma renovação, num máximo de seis).

¹⁰ Há aqui a aplicação de prazos máximos previstos para as situações de lançamento de uma nova actividade de duração incerta e contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração ou outras situações de política de emprego.

¹¹ É mais um filtro de protecção a juntar ao da exigência de um fundamento legal e ao da formalização.

situação de os contratos sucessivos se destinarem ao exercício das mesmas funções ou à satisfação das mesmas necessidades permanentes. Quando tal se verifique há conversão (impositiva) automática em contrato sem termo (art.º 7.º PBE).¹² Como a relação deve ser tratada como uma só, sem termo, aproveita-se a antiguidade adquirida por força dos «aparentemente» vários vínculos contando para esse efeito todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

A norma proposta não cobre, no entanto, a totalidade da protecção conferida pelo Código de Trabalho¹³. A que se deve a não reprodução, nomeadamente da referência à celebração de um contrato sucessivo com outra pessoa, para desempenhar o mesmo trabalho? Porque não se exige um período de quarentena? Porque se aplica a regra geral de proibição da contratação imediata, prevista no Código de Trabalho? Ou, porque se admite tal contratação, o que decorrerá da natureza *intuitus personae* da maioria das prestações?

Para flexibilizar a **organização do tempo de trabalho**, não há a fixação de um limite diário de duração, nem sequer limite máximo concreto por semana. Admite-se, no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual, a variação da duração diária e semanal, permitindo a conformação da duração e da organização do tempo de trabalho afeiçoando-a à natureza específica da produção em causa, desde que se respeite o limite máximo das 40 horas semanais de duração média de trabalho. Toma por referência a regra geral do art.º 163.º do Código de Trabalho. (podendo estabelecer-se uma fasquia média mais favorável através de contratos de trabalho – art.º 10.º PPC – ou através dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho – art.º 11.º, n.º 1 PBE)

Trata-se de um regime tipo de adaptabilidade «do período normal de trabalho», que se traduz no cálculo do tempo de trabalho em termos médios num período pré-determinado. Procura-se adaptar às necessidades das produções e projectos, permitindo que se doseie a disponibilidade e o trabalho exigidos aos trabalhadores em função do «interesse produtivo», *i.e.*, do interesse daquela produção artística. Mas nestes projectos de estatuto não é fixado um período de referência (intervalo de tempo durante o qual é apurada a duração média dos períodos normais de trabalho). Por outro

¹² Para além da reacção contra-ordenacional excepcionalmente gravosa (art.º 22.º, 1) (Nos termos gerais, contra-ordenação laboral grave – art.º 655.º, 2).

¹³ Regra geral: art.º 130.º, n.º 2 (utilização fora da área recortada pelo legislador), e art.º 132.º, n.º 3 (celebração sucessiva de vários contratos com termo) do Código de Trabalho.

lado, não se prevêem limites máximos de tempo de trabalho a prestar.¹⁴ Pode trabalhar-se 18 horas num dia, por exemplo, se não se exceder a média? Ou 70 por semana?¹⁵ ¹⁶

E como se conta o tempo? Prevê-se a obrigação de contabilizar a duração dos ensaios, preparação de eventos e dos intervalos de descanso. O art.º 155.º do Código de trabalho, com o conceito normativo que perfilha ao abranger o tempo em que se realiza a prestação, qualquer que seja a configuração (multiforme) que vai apresentando, a disponibilidade para o efeito e o da interrupção da prestação, possibilitaria uma interpretação idêntica, mas o art.º 11.º, n.º 3 PBE tem o mérito inequívoco de clarificá-lo.

Para além da constituição e conformação da relação laboral, outro ponto problemático a merecer atenção nestes projectos de estatuto é o da protecção conferida pela **Segurança Social**. Aí se prevê que os profissionais e os estagiários, desde que auferam remuneração, independentemente do seu vínculo laboral, são obrigatoriamente abrangidos pelo regime da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, beneficiando do direito a prestações sociais, com as adaptações previstas no projecto de diploma (art.º 12.º PL – PBE). Resultaria do art.º 27.º da Lei de Bases da Segurança Social¹⁷.

Antes da referência ao regime da relação jurídica fundamental, que é a relação jurídica prestacional, relativa à protecção social garantida, regulam-se apenas as relações jurídicas preliminares ou introdutórias, de vinculação (de ligação jurídica dos interessados ao sistema de segurança social) e de contribuição (assegura o financiamento e proporciona o registo das remunerações a favor dos beneficiários).

Quanto à relação inicial instrumental de vinculação (criação de um elo jurídico estável entre as pessoas e o sistema de segurança social, mediante identificação pessoal e inscrição, uma espécie de afiliação ou registo) que permite identificar os titulares do direito à segurança social e os sujeitos da obrigação contributiva (contribuintes), prevê-se o Dever de inscrição obrigatória dos profissionais das artes do espectáculo e do audiovisuais

¹⁴ Os do regime da adaptabilidade, quatro horas limite de acréscimo diário e de cinquenta para sessenta semanais?

¹⁵ Não se exige a previsão em instrumento de regulamentação colectiva (percebe-se), nem o acordo (duas fontes possíveis da adaptabilidade, Art.º 164.º do Código de Trabalho).

¹⁶ Obrigação de repouso por um período não inferior a 12 horas entre dois períodos de trabalho diário. (art.º 11.º, n.º 2 PBE). Regra geral: art.º 176.º Código de Trabalho (11 horas).

¹⁷ Referimo-nos à lei vigente aquando da elaboração dos projectos de diploma referidos: Lei n.º 32/2002, de 20 de Dezembro. Entretanto foi publicada a Lei 4/2007 de 16 de Janeiro, nova lei de bases da Segurança Social

e das respectivas entidades empregadoras no regime geral de segurança social (art.º 13.º, n.º 1 PL-BE). Assim, impõe-se a responsabilidade das entidades empregadoras pela inscrição dos seus trabalhadores no regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (art.º 13.º, n.º 2 PL-BE) e o dever de os trabalhadores comunicarem aos serviços respectivos da segurança social o início da sua actividade profissional ou a vinculação a uma nova entidade empregadora. (art.º 13.º, n.º 3 PL-BE). Aquela obrigação e esta responsabilidade da entidade empregadora pela inscrição dos trabalhadores ao seu serviço decorreria da aplicação do art.º 32.º da Lei de Bases, n.º 1 e 2 (obrigação de inscrição e responsabilidade).¹⁸

Por outro lado, a relação jurídica contributiva ou quotização (obrigação de pagamento periódico de um valor pecuniário determinado para o financiamento dos regimes e sistema de segurança social, e no correspondente direito da instituição de segurança social) é configurada, pelo menos no que concerne à titularidade (à vinculação), como uma Relação trilateral, já que existem dois devedores (o beneficiário e a entidade empregadora) face a um único credor (a instituição de segurança social). Prevê-se, então, o dever, por parte dos trabalhadores e das entidades empregadoras, de contribuição mensal para o financiamento do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (art.º 14.º, n.º 1 PBE).¹⁹ A ideia de responsabilidade contributiva repartida (entre beneficiários e das entidades empregadoras) decorreria do art.º 45.º da Lei de Bases.²⁰

¹⁸ O acto de inscrição pressupõe o enquadramento legal de uma situação num regime por subsunção no universo abrangido pelo respectivo âmbito pessoal definido. Nestas situações está em causa uma situação económico-profissional concreta, *i.e.*, o exercício de uma actividade profissional por conta de outrem, sendo relevante, portanto, o acto de celebração de um contrato de trabalho. É o acto de inscrição que confere um direito potencial às prestações a concretizar, mediante a verificação de vários requisitos, através da verificação das eventualidades/contingências e da consequente relação prestacional. (a inscrição respeita apenas ao beneficiário) – susceptibilidade de exercício de um direito à protecção pela segurança social. Dá-lhe acesso à relação prestacional, à protecção. Operações de identificação pessoal, atribuição de um número nacional de beneficiário e determinação da data de inscrição. Este acto de vinculação do contribuinte (que não beneficiário) designa-se registo. Origina uma relação instrumental de contribuição.

¹⁹ A determinação da contribuição mensal opera-se pela aplicação das percentagens fixadas sobre as remunerações de acordo com o regime geral de segurança social aplicável aos trabalhadores por conta de outrem (art.º 14.º, n.º 2 PBE). As regras relativas às bases de incidência (salários de referência) e taxas de contribuição são aplicadas.

²⁰ À luz do princípio da contributividade (art.º 30.º da lei de bases), o sistema autofinancia-se através das contribuições que se relacionam sinalagmaticamente com o direito às prestações. Responsabilidade contributiva repartida entre trabalhador e entidade empregadora. Para além do fundamento inultrapassável do financiamento, o beneficiário assume uma responsabilidade contributiva ligada à protecção social de que vai ser destinatário

No que respeita ao regime de cumprimento (efectivação) da obrigação contributiva, atendendo à conexão entre a obrigação contributiva e a obrigação de pagamento das remunerações convencionadas (os valores contributivos saem dos valores salariais), consagra-se, à semelhança do que ocorre no regime geral da segurança social dos trabalhadores dependentes (art.º 47.º da lei de bases), e por razões similares (de economia e de maior garantia), um dever de entrega, por parte da entidade empregadora, nos serviços respectivos de segurança social, da sua contribuição e da contribuição dos seus trabalhadores que deve ser descontada do montante das respectivas remunerações (art.º 14.º, n.º 3 PBE).²¹

Quanto à protecção social garantida prevê-se que a atribuição das prestações do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem aos profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual depende do decurso de um prazo mínimo da garantia de contribuições ou situação equivalente prevista no projecto de diploma (art.º 15.º PBE). Como decorre do art.º 34.º da Lei de Bases.²²

No entanto, estabelecem-se regras mais favoráveis na aplicação desses critérios gerais. Por exemplo, no art.º 17.º PBE propõe-se que para efeito

(sinalagmática, associativa), a entidade empregadora assume-a num misto de cumprimento de solidariedade face aos trabalhadores de garantia de protecção contra os efeitos de certas contingências e de satisfação de interesses próprios objectivamente avaliados, de natureza económica e social, dadas as consequências ao nível de produtividade e estabilidade social dos trabalhadores.

²¹ A relação jurídica assume uma face bilateral. Valem aqui as razões gerais e que satisfazem convergentemente os interesses dos beneficiários e das instituições de segurança social: presunção de maior capacidade económica (solvência) da entidade empregadora que assim oferece mais garantias; ideia de simplificação administrativa (substituem-se vários actos isolados de pagamento individual por cada trabalhador por um acto da entidade empregadora). Prevê-se, por isso, nos termos gerais (art.º 47.º da Lei de Bases da Segurança Social), um dever de desconto da contribuição do trabalhador, que o onera a ele e à entidade empregadora, e de retenção na fonte dos valores devidos.

²² Consagração de um princípio geral que remete para ocorrências perfeitamente tipificadas na legislação nacional, contingências aptas a gerarem prejuízos, perdas económicas, por diminuição de rendimentos ou por aumento de encargos (e portanto diminuição de rendimentos disponíveis). Todos os profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual, independentemente do seu vínculo laboral, têm direito à atribuição das prestações sociais, garantidas como direitos, nas eventualidades de a) doença; b) maternidade e paternidade e adopção; c) riscos profissionais; d) desemprego e) invalidez; f) velhice; g) morte; h) encargos familiares; i) pobreza, disfunção, marginalização e exclusão sociais; j) ausência e insuficiência de recursos económicos dos indivíduos e dos agregados familiares para satisfação das suas necessidades mínimas e para promoção da sua progressiva inserção social e profissional; l) outras situações previstas na lei. *

No n.º 2 do art.º 16.º PBE equipara-se, para os efeitos da lei em projecto, a união de facto ao casamento.

de acesso às prestações substitutivas de rendimento de trabalho no caso de contratação de trabalhadores em laboração temporária, descontínua e intermitente cujo termo do contrato seja inferior a 6 meses ou por tempo incerto, o prazo de garantia e o registo de remunerações sejam reduzidos em ¼. (n.º 2)²³

Quanto ao subsídio de desemprego, regulado no Decreto-lei 220/2006 de 3 de Novembro²⁴, apesar de não se incluir qualquer desvio quanto aos requisitos gerais²⁵, prevêm-se regras especiais relativamente aos prazos de garantia para a atribuição do subsídio de desemprego – decurso de um certo período mínimo, mais ou menos longo, de registos de remunerações – (n.º 1) e períodos de concessão de subsídio de desemprego (n.º 2 e n.º 4 – este último prevê maiores períodos de concessão para beneficiários com mais de 45 anos.)²⁶ – art.º 12.º do PPC e o art.º 18.º do PPC.²⁷

O PBE exige 450 dias e o PPC 540 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações (transcrição dos valores dos salários dos beneficiários), num período de 24 meses imediatamente anterior à data de desemprego. Quanto à outra situação é comum a exigência de 120 dias de trabalho por conta de outrem com o correspondente registo de remunerações num período de 12 meses imediatamente anterior à data de desemprego.

No art.º 17.º PBE, quanto às prestações substitutivas de rendimentos de trabalho, consagra-se como critério fundamental para determinação do seu montante o nível de rendimentos e período de contribuição.

²³ Quanto às prestações substitutivas de rendimentos de trabalho, consagra-se como critério fundamental para determinação do seu montante o nível de rendimentos e período de contribuição. (n.º 1).

²⁴ Prevê-se medidas que ocorrem à eventualidade, à situação de «inexistência total e involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no centro de emprego» (art.º 2, 1).

²⁵ De tripla natureza: requisito positivo (prévia existência de um vínculo jurídico-laboral), seguido de um requisito negativo (o não exercício de actividade profissional) em concomitância com outro requisito positivo (estar disponível para o trabalho e em busca de novo emprego).

²⁶ Ver períodos de concessão do subsídio de desemprego: 12 meses para os beneficiários com idade inferior a 30 anos; 18 meses para os beneficiários com idade igual ou superior a 30 anos e inferior a 40 anos; 24 meses para os beneficiários com idade igual ou superior a 40 anos e inferior a 45 anos; 30 meses para os beneficiários com idade igual ou superior a 45 anos.

²⁷ Art.º 22 do Decreto-lei 220/2006 de 3 de Novembro – quando o período de referência são 12 meses imediatamente inferiores o prazo de garantia previsto é menor. As regras idênticas, quanto à concessão do subsídio social de desemprego subsequentemente ao subsídio de desemprego (art.º 18.º, n.º 5) Correspondentes ao art.º 38.º do Decreto-lei 220/2006 de 3 de Novembro.

Quanto às situações que importam um desgaste rápido, elas são contempladas nestes projectos a dois níveis: quanto ao acesso às Pensões de velhice e invalidez com uma remissão para legislação própria no que concerne à consagração das condições de acesso antecipado a pensões de velhice e de invalidez, tendo em conta «profissões artísticas particularmente penosas e de desgaste rápido» (art.º 17.º, n.º 3 PBE)²⁸ e no que respeita à consagração de um **Regime especial de reconversão profissional**. Prevê-se que no final de carreira aos profissionais das artes e do espectáculo e do audiovisual que exerça a profissão, reconhecida como de desgaste rápido, por um período não inferior a 15 anos, se reconheça a equivalência a licenciatura nas Artes do Espectáculo e do Audiovisual, permitindo a leccionação. Nos ensinos básico e secundário nas condições a definir em Portaria. No ensino superior desde que complementada com formação pedagógica adequada ao grau de ensino respectivo a obter através da frequência de cursos adequados e reconhecidos. (art.º 23.º PBE).

Uma última palavra para a questão dos Acidentes de trabalho e doenças profissionais. O PBE, para além de (re)afirmar, no seu art.º 19.º, a aplicação aos profissionais da arte do espectáculo e do audiovisual da legislação geral e complementar sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, apenas prevê, ao arrepio do regime geral (Art.º 33.º da Lei 100/97 de 13 de Setembro e regulamentada pelo Decreto-lei 143/99 de 20 de Abril, no que aqui interessa art.º 56.º a 58.º), que a remissão da pensão devida por acidentes de trabalho ou doença profissional constitui em todos os casos uma faculdade do trabalhador (art.º 20.º).²⁹ Talvez para possibilitar aplicação criativa.³⁰

²⁸ O fenómeno de envelhecimento precoce (senectude, no caso velhice por desgaste físico) dará origem como efeito específico deste risco social que se traduz na concessão de pensões antecipadas, ie, antes da idade normal para o efeito legalmente estabelecida. A definição das profissões particularmente penosas e de desgaste rápido importa dificuldades e tem sido concretizada em diplomas próprios para situações desse tipo (piloto de aviação civil, ...)

²⁹ Só em determinados casos e verificados certos pressupostos existe essa possibilidade (com autorização do tribunal – remissão parcial em caso de incapacidade igual ou superior a 30%, desde que a pensão sobranse seja igual ou superior a 50 do valor da remuneração mínima mensal garantida mais elevada) ou essa imposição (reduzido montante ou incapacidade parcial permanente inferior a 30).

³⁰ Para além da aplicação do regime das contra-ordenações no âmbito dos regimes de segurança social, prevê-se o regime de contra-ordenações por violação de normas respeitantes ao contrato de trabalho, sua celebração, duração, sucessão, regras de contratação de profissionais, obrigatoriedade de emissão da declaração de trabalho na cessação do contrato e da inscrição obrigatória no regime geral de segurança social (art.º 22.º PBE)

Breves, brevíssimas palavras para esboçar uma espécie de conclusão que a natureza do trabalho permite extrair:

– Muitas das normas resultam da reprodução do regime geral.³¹ Uma ideia de estatuto para além da criação de um regime diverso do geral para se acomodar às especificidades visa cumprir um objectivo de enquadramento jurídico, de concentração e sistematização, até para alcançar um nível adequado de eficiência informativa e pedagógica. A repetição servirá propósitos de adequar o ser ao dever-ser.

– Revela-se, no entanto, necessária, desde logo, uma melhoria em termos de técnica legislativa. A reprodução em muitos casos é deficiente, em termos sistemáticos e de redacção. Amalgama vários regimes num único preceito, prejudicando a clareza e a própria construção da disciplina que, assim, fica em muitos casos imperfeita.

– Por outro lado, haverá outras matérias a tratar e que ficaram esquecidas, como sejam a questão dos riscos envolvidos em certas produções e a necessidade de garantia de cobertura dos danos que se venham a concretizar, ou por outro lado a questão fiscal, que nos projectos conhecidos é omitida.

Porto, 22 de Fevereiro de 2007

Rute Teixeira Pedro

Art.º 13.º PPC direito subsidiário: legislação geral sobre as relações naturais e diplomas que regulamentam a concessão do subsídio de desemprego e demais prestações do sistema de segurança social.

O art.º 11.º do Código de Trabalho prevê que aos contratos de trabalho com regime especial se apliquem as regras gerais do código que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos.

O art.º 24.º PBE revoga o Decreto-lei 328/93 de 25 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-lei 240/96 de 14 de Dezembro, no que respeita às situações abrangidas por este diploma, excepto aquelas das quais resulta um tratamento global mais favorável para o trabalhador.

³¹ **Retribuição:** O PPC dedica um artigo (art.º 11.º) a esta temática. Considera retribuição tudo aquilo que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. (n.º1), incluindo a retribuição feita, directa ou indirectamente, em dinheiro e em espécie (n.º 2). Presume, no n.º 3, que é retribuição «toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador».

Art.º 249.º do Código de Trabalho. Para sujeitar ao regime tutelar consagrado para o direito de crédito ao salário.