

O estatuto profissional do artista

Regime Laboral e de Segurança Social

AUGUSTO PEREIRA PORTELA



Gestão
dos Direitos
dos Artistas



O estatuto profissional do artista

Regime Laboral e de Segurança Social

*Relatório de levantamento do
regime nacional e dos regimes estrangeiros*

AUGUSTO PEREIRA PORTELA



Esta edição é parte integrante de estudos encomendados pela Fundação GDA, tendo em vista promover o debate e a reflexão sobre o Estatuto Profissional do Artista em Portugal. Estes estudos deverão ser posteriormente publicados com distribuição online e física de livre acesso.

ESTATUTO PROFISSIONAL DO ARTISTA

REGIME LABORAL E DE SEGURANÇA SOCIAL

Relatório de levantamento do regime nacional e dos regimes estrangeiros

Coordenação editorial e Autoria

AUGUSTO PEREIRA PORTELA

Pesquisa e Organização

AUGUSTO PEREIRA PORTELA E MAFALDA SEBASTIÃO

Publicação

FUNDAÇÃO GDA

Design gráfico e Paginação

RUI GUERRA

Agradecimentos

CHRISTINA QUEST, INÁKI GUEVARA, JENS VAN LATHEM

ISBN 978-989-97728-2-3

Esta publicação é disponibilizada gratuitamente e poderá ser partilhada na totalidade ou em partes, desde que sejam referidos os respetivos créditos, tal como aqui referimos:
AP Portela, Estatuto Profissional do Artista, Regime Laboral, Segurança Social, Fundação GDA, maio de 2018.
<http://www.fundacaogda.pt/pt/formacao-e-desenvolvimento/edicoes/estatuto-profissional-do-artista>

Para mais informações contactar geral@fundacaogda.pt

© MAIO DE 2018

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
1. DEFINIÇÃO DE ARTISTA	7
2. POSICIONAMENTO DE ORGANISMOS INTERNACIONAIS.....	9
2.1. RECOMENDAÇÃO DA UNESCO SOBRE O ESTATUTO DO ARTISTA (1980)	9
2.2. RELATÓRIO E PROPOSTA DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE A SITUAÇÃO E O PAPEL DOS ARTISTAS NA UNIÃO EUROPEIA (1999)...	14
2.3. RELATÓRIO DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE O ESTATUTO SOCIAL DOS ARTISTAS (2007)	18
2.4. MANIFESTO SOBRE O ESTATUTO DO ARTISTA (2009)	19
3. PERCURSO HISTÓRICO DO ENQUADRAMENTO LABORAL DO ARTISTA EM PORTUGAL	21
3.1. O DECRETO 13.564, DE 6 DE MAIO DE 1927	21
3.2. DECRETO-LEI 28.990, DE 10 DE SETEMBRO DE 1938.....	23
3.3. DECRETO-LEI 43181 E O DECRETO 43190, DE 23 DE SETEMBRO DE 1960.....	23
3.4. DECRETO-LEI 38/87, DE 26 DE JANEIRO	24
3.5. VÁRIAS PROPOSTAS SOBRE A SITUAÇÃO DO ARTISTA EM PORTUGAL	25
3.5.1. Projeto de Resolução n.º 48/X, CDS-PP (2005).....	25
3.5.2. Proposta de Lei n.º 132/X, do Conselho de Ministros (2007).....	26
3.5.3. Projeto de Lei n.º 364/X, Bloco de Esquerda (2007)	27
3.6. LEI N.º 4/2008, DE 7 DE FEVEREIRO	29
3.7. LEI N.º 28/2011, DE 16 DE JUNHO	34
3.8. PROJETO-LEI – BLOCO DE ESQUERDA – TERCEIRA ALTERAÇÃO AO REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ESPETÁCULOS.....	37
4. CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO DO ARTISTA EM ALGUNS ORDENAMENTOS JURÍDICOS EUROPEUS.....	39
4.1. REINO UNIDO	39
4.2. FRANÇA	40
4.3. ESPANHA	48
4.4. ITÁLIA	49
4.5. FINLÂNDIA	51
4.6. BÉLGICA.....	53
4.7. ALEMANHA	59
4.8. CONCLUSÕES DO ESTUDO EURO-MEI.....	66
5. ALGUMAS OPINIÕES RELEVANTES DE PARCEIROS SOCIAIS	69
5.1. SINDICATOS CENA E STE.....	69

5.2. A PLATAFORMA PLATEIA.....	75
6. ALGUMAS NOTAS SOBRE PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO ESPETÁCULO.....	77
6.1. O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE	77
6.2. A NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO ARTÍSTICO	81
6.3. A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	82
7. PROTEÇÃO SOCIAL – ENQUADRAMENTO DO PENSAMENTO	85
7.1. PROTEÇÃO SOCIAL ESPECÍFICA DOS ARTISTAS EM PORTUGAL (ENQUANTO TRABALHADORES SUBORDINADOS).....	88
7.1.1. Prestações de Desemprego	89
7.1.2. Subsídio de Reconversão Profissional	90
7.1.3. Contribuições Adicionais – Complemento de reforma	91
7.2. CASO ESPECIAL DA REFORMA POR VELHICE DOS PROFISSIONAIS DE BAILADO CLÁSSICO E CONTEMPORÂNEO	92
7.3. PROTEÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES	93
7.3.1. Parentalidade	93
7.3.2. Doença	94
7.3.3. Invalidez	95
7.3.4. Velhice	95
7.3.5. Cessação de Atividade	95
7.4. PROTEÇÃO SOCIAL ESPECÍFICA DOS ARTISTAS NOUTROS ORDENAMENTOS JURÍDICOS	96
7.4.1. Áustria	96
7.4.2. Alemanha	97
7.4.3. Bélgica.....	99
7.4.4. Espanha.....	103
7.4.5. França.....	106
7.4.6. Itália.....	110
8. PROPOSTAS JÁ DESENVOLVIDAS EM PORTUGAL	113
8.1. ESTUDO – O REGIME ESPECIAL DE SEGURANÇA SOCIAL DOS PROFISSIONAIS DE ESPETÁCULOS, AUDIOVISUAL E PESSOAL TÉCNICO E AUXILIAR	113
8.2. PROJETOS-LEI – INICIATIVA LEGISLATIVA EM CURSO – BAILARINOS	118
8.3. ALTERAÇÕES RECENTES AO REGIME CONTRIBUTIVO DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES	120
CONCLUSÕES.....	123
BIBLIOGRAFIA	125
ANEXOS	127

INTRODUÇÃO

A questão que se coloca é a subsistência digna dos artistas quando a natureza da sua profissão se caracteriza por uma intermitência constante.

A falta de um Estatuto Profissional do Artista verdadeiramente adequado ao setor provoca junto do mesmo uma situação de permanente insegurança, obrigando estes agentes a viver numa constante tentativa de sobrevivência.

O que se pretende com este trabalho é espelhar o levantamento efetuado, a nível nacional e europeu, relativo às condições de execução do trabalho artístico e ao seu enquadramento de proteção social.

No decurso do mesmo, impôs-se, ainda, uma abordagem às condições de natureza fiscal do artista em Portugal, constantes de relatório específico, junto ao presente.

Nesta sede, começaremos por fazer o enquadramento geral das questões acima elencadas, incluindo de alguns dos acontecimentos mais marcantes da problemática do estatuto do artista,

procedendo-se, em seguida, a uma breve descrição em sede de evolução histórica e à menção de alguns exemplos de regimes existentes em ordens jurídicas estrangeiras.

Adiante-se que estas preocupações sobre o estatuto do artista, problema, como veremos, bastante transversal no mundo, têm, inclusive, sido alvo de várias recomendações a nível internacional que teremos oportunidade de, a seu tempo, mencionar.

Passemos, assim, à apresentação do presente relatório.

1. DEFINIÇÃO DE ARTISTA

Sendo o nosso estudo debruçado sobre o estatuto do artista, impõe-se delimitar o seu conceito, na medida em que, em primeiro lugar, cumpre definir o universo de sujeitos a que o mesmo se aplicará.

A este respeito, já em 1980, a UNESCO, no âmbito da *Recommendation concerning the Status of the Artist*¹, que se debruça sobre esta matéria, apresenta uma possível definição, referindo o artista como *qualquer pessoa que cria ou dá expressão criativa, ou recria obras de arte, que considera ser a criação artística uma parte essencial da sua vida, contribuindo desta forma para o desenvolvimento da arte e da cultura, e que é ou pede para ser reconhecido como artista, estando ou não vinculado a qualquer relação de emprego ou de associação. (destacado nosso)*

Este conceito, que entendemos ser deveras adequado, pretende, contudo, ser totalmente abrangente, incluindo qualquer forma de arte, incluindo as artes visuais.

1 • Acessível em: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13138&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html – a consultar aqui.

Ora, desde já, se defina que o nosso estudo será direcionado para os artistas que desempenham a sua atividade no âmbito de espetáculos de natureza artística ao vivo ou gravados ².

A definição de artista revela-se, assim, particularmente essencial, pois é a partir da delimitação do exato universo a que se destinam os regimes laboral, de proteção social e fiscal específicos que se ambicionam, que melhor se identificam as várias questões e possíveis soluções para a concretização da almejada subsistência digna dos artistas.

Como questões fundamentais para esse desiderato, ousamos elencar as seguintes:

- a. A certificação profissional, que atribua a qualificação de Artista e o submeta aos seus regimes legais específicos;
- b. As modalidades de contrato aplicáveis;
- c. O regime da prestação efetiva de trabalho (designadamente, tempo de trabalho, local de trabalho, retribuição);
- d. A reconversão profissional;
- e. O regime contributivo para a Segurança Social;
- f. O escopo da sua proteção social;
- g. O enquadramento fiscal ³.

2 • Sobre o conceito de artista nas artes performativas ver: *Os artistas nas artes de performance e a flexibilização de trajetórias profissionais*, de Helena Maria Madureira e Castro Vasques de Carvalho, Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Sociologia, disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/12417/1/Texto%20final%20da%20tese%20-%20vfl.pdf>

3 • Cfr. segunda parte desta publicação.

2. POSICIONAMENTO DE ORGANISMOS INTERNACIONAIS

No que respeita ao enquadramento geral do tema, começemos por apresentar uma panorâmica de tomadas de posição de organismos internacionais de relevo sobre esta matéria.

2.1. RECOMENDAÇÃO DA UNESCO SOBRE O ESTATUTO DO ARTISTA (1980)

A **Conferência Geral das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura**, reunida em Belgrado de 23 a 28 de setembro de 1980, emitiu a sua ***Recomendação sobre o Estatuto do Artista***, recordando os preceitos da **Declaração Universal dos Direitos do Homem**, em particular, os artigos 22, 23, 24, 25, 27 e 28 ⁴.

4 • Artigo 22.º

Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos económicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país.

Artigo 23.º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equi-

Recordou também o **Pacto Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais**, em particular os seus artigos 6.º e 15.º, bem como a necessidade de adotar as medidas necessárias para a preservação, desenvolvimento e difusão da cultura, com vista a assegurar o pleno exercício desses direitos ⁵.

tativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completa, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

Artigo 24.º

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.

Artigo 25.ºº

1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.
2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma proteção social.

Artigo 27.º

1. Toda a pessoa tem o direito de tomar parte livremente na vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar no progresso científico e nos benefícios que deste resultam.
2. Todos têm direito à proteção dos interesses morais e materiais ligados a qualquer produção científica, literária ou artística da sua autoria.

Artigo 28.º

Toda a pessoa tem direito a que reine, no plano social e no plano internacional, uma ordem capaz de tornar plenamente efetivos os direitos e as liberdades enunciados na presente Declaração.

5 • Artigo 6.º

1. Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda a pessoa ter a oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite e comprometem-se a tomar as medidas adequadas para garantir este direito.
2. Entre as medidas que cada um dos Estados-Signatários adota no presente Pacto para atingir a plena efetividade deste direito, deverá constar a orientação e formação técnico-profissionais, a preparação de programas, normas e técnicas que conduzam ao desenvolvimento económico, social e cultural permanente e a ocupação plena e produtiva, em condições que garantam as liberdades políticas e económicas fundamentais da pessoa humana.

Acrescenta e reforça a necessidade do desenvolvimento cultural, tecnológico, económico, social e político da sociedade que tem enorme influência sobre a **condição do artista, sendo necessário rever o seu estatuto**, tendo em conta o progresso social no mundo.

Afirma a necessidade de melhorar as condições da segurança social, laboral e tributária do artista, assalariado ou não, tendo em conta a contribuição para o desenvolvimento cultural que o artista realiza, e recorda a importância da preservação e promoção da identidade cultural e do papel desempenhado pelos artistas nessa matéria.

Realça, de forma contundente, que o vigor e a vitalidade das artes dependem, entre outras coisas, do **bem-estar dos artistas individual e coletivamente considerados**.

Recorda, ainda, que algumas normas da Organização Internacional do Trabalho preveem derrogações ou mesmo excluem expressamente artistas, ou certas categorias deles, devido às condições especiais em que a atividade artística ocorre, sendo necessário alargar o seu campo de aplicação e complementá-las com outras normas.

Esta Recomendação destaca, também, a necessidade de intervenção das autoridades públicas a fim de remediar a situação inquietante de artistas em grande número de Estados-membros,

Artigo 15.º

1. Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa a:
 - a) Participar na vida cultural;
 - b) Gozar dos benefícios do progresso científico e das suas aplicações;
 - c) Beneficiar da proteção dos interesses morais e materiais que lhe correspondem em virtude de produções científicas, literárias ou artísticas de que seja autora.
2. Para assegurar o pleno exercício deste direito, os Estados-Signatários no presente Pacto deverão adotar entre outras medidas, as necessárias para a conservação, desenvolvimento e divulgação da ciência e da cultura.
3. Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade indispensável para a investigação científica e para a atividade criadora.
4. Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem os benefícios que derivam do fomento e desenvolvimento da cooperação e das relações internacionais em questões científicas e culturais.

em matéria de direitos humanos, das circunstâncias económicas e sociais em que trabalham e vivem, assim como as suas condições de emprego, realçando-se o seu papel no planeamento e implementação de políticas culturais.

Destaca o papel importante que a arte desempenha na educação dos jovens, e afirma que os artistas podem influenciar a conceção do mundo, devendo assim ter o direito de serem **reconhecidos como uma categoria profissional** e constituir sindicatos ou organizações profissionais.

É também vinculada a necessidade de considerar as disposições das convenções internacionais em vigor, particularmente, sobre a propriedade literária e artística, em particular da **Convenção Universal sobre o Direito de Autor de 1952** e da **Convenção de Berna para a proteção das Obras Literárias e Artísticas** e recomendações adotadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Neste sentido, a Conferência Geral das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura **recomenda aos Estados-membros que devem legislar e tomar medidas no sentido de contribuir para a melhoria da condição do artista e fomentar a participação dos artistas no desenvolvimento da vida cultural.**

A **Recomendação** avança com algumas definições cruciais para a aplicação destes considerandos, como seja, a definição do **artista** já acima citada (ver ponto 1.), reforçando a necessidade de um **estatuto do artista**, em sentido lato e sistemático ⁶, que

6 • Esta Recomendação tem particular importância ao englobar na matéria do estatuto do artista, em sentido lato, outras vertentes fundamentais que devem ser contempladas na sua elaboração, nomeadamente que os Estados-membros devem incentivar, desde tenra idade, medidas tendentes a reforçar o respeito pela criação artística, e descoberta e desenvolvimento de vocações artísticas, assim devendo:

- Fornecer uma educação destinada a estimular o talento artístico e vocação;
- Desenvolver a sensibilidade artística e assim contribuir para a formação de um público recetivo para a expressão da arte em todas as suas formas;
- Desenvolver o ensino de determinadas disciplinas artísticas;
- Conceder bolsas de estudo ou licença remunerada de ensino, para ações de reciclagem, devendo os Estados-membros fornecer instalações adequadas e melhorar as já existentes;

significaria a relação concedida a artistas, definida na sociedade, em função da importância atribuída e aquilo que eles representam, e por outro lado o reconhecimento das liberdades e dos direitos, incluindo dos direitos morais, económicos e sociais, que os artistas deveriam desfrutar.

Ao correr da pena e na convicção de que o estatuto do artista deverá ter presente algumas ideias basilares, a recomendação estabelece alguns princípios orientadores, nomeadamente que a **Arte** reflete, preserva e enriquece a identidade cultural e o património espiritual das várias sociedades, constituindo uma forma universal de expressão e comunicação, devendo garantir-se que a população tenha acesso à arte.

Nesse sentido, os Estados-membros devem reconhecer o papel essencial da arte na vida e o desenvolvimento do indivíduo e da sociedade, devendo proteger, defender e ajudar os artistas na sua liberdade de criação. Devem, assim, tomar todas as medidas para estimular a criatividade artística.

A Recomendação concretiza a ideia supra com algumas **medidas**, que nos parecem pertinentes, como a necessidade de os Estados-membros assegurarem que os artistas têm liberdade de constituir sindicatos e organizações profissionais, assim como de participar ativamente na formulação de políticas culturais e de emprego e na determinação das suas condições de trabalho.

Também pertinentes são as recomendações no sentido de que os Estados-membros, nas suas áreas culturais, devem tomar medidas para uma estreita coordenação das suas políticas relativas à cultura, educação e emprego, de modo a definir uma política para a prestação de assistência e apoio material e moral aos artistas, e também que a **opinião pública seja informada da justificação e da necessidade de uma tal política.**

-
- Desenvolver a orientação profissional, de modo a que os artistas possam entrar em outros setores de atividade;
 - Estimular os artistas na restauração, conservação e utilização do património cultural, no sentido mais lato.

No que concerne ao estatuto social do artista em sentido lato, que é indissociável do estatuto artístico *stricto sensu*,⁷ e que se nos afigura de primordial importância, vai no sentido de que os Estados-membros devem promover e proteger o estatuto dos artistas, considerando a atividade artística, incluindo a inovação e investigação, como um serviço à comunidade.

Assim, devem ser dados aos artistas o prestígio a que têm direito, como também o seu reconhecimento público e a sua merecida proteção.

Devem igualmente reconhecer o direito dos sindicatos e organizações profissionais dos artistas, para representar e defender os interesses dos seus membros e a criação de medidas para estimular a atividade artística e assegurar a sua proteção e desenvolvimento.

2.2. RELATÓRIO E PROPOSTA DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE A SITUAÇÃO E O PAPEL DOS ARTISTAS NA UNIÃO EUROPEIA (1999)

Em 25 de fevereiro de 1999, foi dado a conhecer um relatório da Comissão para a Cultura, a Juventude, a Educação e os Meios de Comunicação Social, tendo sido designada relatora a deputada Helena Vaz da Silva⁸. Na sequência deste relatório foi aprovada uma proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre a situação do papel dos artistas na União Europeia.

O Parlamento Europeu, depois de chamar à colação vários diplomas importantes para a elaboração desta proposta, tais como a Resolução de 16 de janeiro de 1981, sobre a situação social dos trabalhadores culturais⁹ e a Resolução de 25 de maio de 1984, sobre a situação dos trabalhadores do setor cultural na Comunidade¹⁰,

7 • Consultar a introdução.

8 • Acessível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1999-0103+0+DOC+XML+V0//PT>

9 • JO C 028 de 09.02.1981, p. 82

10 • JO C 172 de 02.07.1984, p. 212.

tece vários considerandos antes de passar às recomendações propriamente ditas.

Para este estudo entendemos que será de destacar os seguintes considerandos:

- Considerando A: (...) *a criação artística constitui o património cultural do futuro e que é um meio de afirmação da identidade dos povos europeus e de promoção do diálogo universal;*
- O Considerando G: (...) *a sociedade tem, não só o dever, mas igualmente todo o interesse em **apoiar os artistas**, tendo em conta o papel indispensável que os mesmos desempenham na melhoria da qualidade de vida da sociedade e o contributo que dão para a consolidação da democracia.*
- Considerando H: *Revela toda a dimensão da necessidade de se implementarem medidas, pois diz-nos que (...) pese embora a produção e a difusão acrescidas de obras de arte ou literárias e a emergência de verdadeiras indústrias culturais, a grande maioria dos artistas continua ainda a viver, no final deste século, em **condições precárias e indignas do seu papel social.***

Passemos, então, à elencagem dos principais problemas que a Comissão apurou na sua pesquisa e destaquemos os seguintes Considerandos:

- **Q** (...) *um dos grandes problemas da atividade artística reside na **descontinuidade da remuneração do trabalho;***
- **R** (...) *o quadro tradicional de **classificação da segurança social não pode ser aplicado aos artistas**, em virtude da natureza das suas atividades; e o*
- **S** (...) *o **sistema normal de tributação** pode, mercê do carácter irregular dos seus rendimentos, **colocar os artistas em graves dificuldades.***

Acrescentaremos outros considerando que, não tendo relação direta com o nosso estudo, ainda assim não deixam de se entrecruzar, se pensarmos no todo da vida artística, como o Considerando U no qual se lê (...) *para facilitar a circulação inter-europeia das obras e produções artísticas, poderá ser necessário considerar as implicações decorrentes da existência de diferentes legislações sociais e fiscais nacionais.*

Não podemos, de igual modo, deixar de chamar a atenção para um dos temas objeto das recomendações que a Comissão faz aos Estados-membros e que, na nossa opinião, é de vital importância. Embora não seja parte integrante deste segmento do estudo em curso, cumpre sinalizar o papel fundamental que a figura do **mecenato** pode adquirir enquanto meio de incentivo e desenvolvimento da criação artística, o que beneficiará não só o crescimento de oportunidades para os agentes profissionais, como o desenvolvimento do património artístico e cultural.

A Comissão divide as suas recomendações por áreas e no que concerne à proteção social, convida os Estados-membros a:

- a. Proceder à adoção de **modos especiais de financiamento da segurança social**, recorrendo a novas formas de participação financeira implicando os próprios artistas, os poderes públicos e os contribuintes sociais (empresas, associações, serviços públicos) que exploram ou utilizam o trabalho dos artistas;
- b. Garantir uma proteção social adequada que proporcione aos artistas uma cobertura retributiva durante os períodos em que os mesmos **não auferam remuneração**;
- c. Eliminar o fator tempo de trabalho como critério de acesso às diferentes prestações sociais e fazer depender a manutenção dos direitos apenas do **rendimento da atividade artística** relativamente ao qual o artista paga uma contribuição;
- d. **Reduzir os montantes dos rendimentos mínimos**

exigidos para poder beneficiar das prestações sociais;

- e. Permitir que os rendimentos da atividade artística, relativamente aos quais foram pagas contribuições, sejam calculados em função da totalidade da carreira do artista, a fim de que os maus anos possam ser compensados pelos melhores, para efeitos de cálculo da pensão;
- f. Prever para determinadas categorias de artistas cuja atividade seja apenas exercida durante um período relativamente curto da vida, um direito a pensão em função da duração da respetiva carreira e não da idade e, eventualmente, a concessão de um **subsídio de reconversão profissional**;

No que se refere à **fiscalidade dos artistas** – e não obstante esta matéria ser objeto de relatório específico aqui integrado, não podemos, contudo, deixar de chamar já a atenção para a sua importância, a nosso ver, fundamental para um estatuto do artista, *lato sensu* – encontramos, nesta sede, as recomendações de implementação de um escalonamento dos rendimentos ao longo de vários anos, assim como de uma dedução mais significativa dos encargos profissionais¹¹ e de um reforço dos benefícios fiscais concedidos

11 • E a Proposta acrescenta que *O sistema aplicado de forma generalizada, em que o montante tributável é progressivo e depende do nível de rendimentos, não se justifica senão para rendimentos relativamente estáveis ao longo dos anos, penalizando, em consequência, os artistas que auferem de rendimentos irregulares: haveria, por conseguinte, que criar para estes um sistema de tributação mais flexível, procedendo a um escalonamento dos rendimentos ao longo de vários exercícios, como é já o caso na Alemanha, em França, no Reino Unido, na Dinamarca, na Grécia, no Luxemburgo e nos Países Baixos. Também regista algumas disparidades entre os regimes dos Estados-membros no que concerne à fiscalidade aplicável, sendo a Irlanda e os países nórdicos aqueles que possuem regimes fiscais mais favoráveis aos artistas. As leis fiscais aplicáveis aos artistas independentes são distintas da aplicável aos artistas assalariados. Por outro lado, todos os artistas deveriam poder beneficiar de um mais amplo sistema de dedução dos encargos profissionais. As administrações nacionais continuam a não compreender o bem fundado de determinadas despesas necessárias à elaboração de um trabalho artístico. Haveria talvez que elaborar listas do que pode ser dedutível consoante as disciplinas artísticas.*

No atinente aos prémios, subsídios e bolsas concedidos aos artistas, alguns Estados-membros concedem o benefício de uma tributação mais leve ou uma isenção fiscal.

aos mecenas (fundações, empresas e privados), mediante a concessão de isenção às fundações devidamente reconhecidas.

Curiosamente, a Comissão convida ainda os Estados-membros a estabelecerem entre si uma meta comum de consagrarem pelo menos **1% do montante global dos recursos públicos ao incentivo da criação e da expressão artísticas**, bem como da sua divulgação.

No que toca à **Segurança Social**, a Comissão é de opinião de que *Os artistas deveriam poder beneficiar, independentemente do domínio em que exercem a sua atividade, de um **regime de segurança social modulável** que cubra todos ou alguns dos seguintes domínios: **desemprego, doença, invalidez, maternidade, pensões de aposentação e de sobrevivência, acidentes de trabalho e doenças profissionais**.*

A Proposta conclui a necessidade do apoio dos Estados-membros à criação artística e, entre as medidas, também pela necessidade de **reforçar o estatuto do artista mediante medidas legislativas e regulamentares, nomeadamente aos níveis social e fiscal**.

2.3. RELATÓRIO DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE O ESTATUTO SOCIAL DOS ARTISTAS (2007)

Em 2007, o Parlamento Europeu, mais uma vez, pronunciou-se, sobre o estatuto social dos artistas¹².

Entre os vários considerandos que são pertinentes para o nosso estudo, destacaremos os Considerandos:

12 • Relatório da Comissão da Cultura e da Educação, de 23.5.2007, relatora Claire Gibault, acessível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0199+0+DOC+XML+V0//PT>

- **D (...)** em diversos Estados – Membros, alguns profissionais do setor artístico não beneficiam de um estatuto legal;
- **F (...)** nenhum artista, em nenhum momento do seu percurso profissional, está totalmente protegido contra a precariedade;
- **G (...)** a natureza aleatória e, por vezes incerta, da profissão artística deve ser necessariamente compensada com uma proteção social; e o
- **L (...)** é necessário promover a reconversão profissional dos artistas.

Neste sentido, este relatório convida os Estados-membros a (...) desenvolverem um quadro jurídico e institucional de apoio à criação artística através das adoção e aplicação de um conjunto de **medidas coerentes e globais respeitantes, nomeadamente, à situação contratual, à segurança social, ao seguro de doença, à tributação direta e indireta** e à conformidade com as normas europeias.

No entanto, em Portugal não existem, até à data, medidas legislativas verdadeiramente eficazes no combate a estas preocupações.

2.4. MANIFESTO SOBRE O ESTATUTO DO ARTISTA (2009)

Também a FIA (Federação Internacional de Atores) e a FIM (Federação Internacional dos Músicos), se pronunciaram sobre a necessidade de tomar algumas medidas de melhoramento das condições de vida e de trabalho dos artistas, nomeadamente, **A FIM e a FIA exigem aos Estados o desenvolvimento de novas estruturas legais e institucionais que tomem em consideração as condições de trabalho únicas dos artistas intérpretes e que lhes assegurem o acesso à Segurança Social, ao Seguro de Saúde e à Tributação e planos de pensões justos e flexíveis, independentemente das suas situações contratuais. Igualmente, cada compromisso contratual de um artista intérprete, não obstante o**

*seu estatuto, deverá incluir o seguro de acidentes compulsório, como padrão, sem gerar custos extras para o artista. O processo pode, sempre que seja possível, ser reforçado com o diálogo internacional e a permuta de boas práticas*¹³.

Abordaremos, assim, de seguida, o percurso destas temáticas na ordem jurídica nacional.

13 • Posição conjunta da FIA (Federação Internacional de Atores) e da FIM (Federação Internacional dos Músicos), para mais informação ver https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/manifesto_PO.pdf

3. PERCURSO HISTÓRICO DO ENQUADRAMENTO LABORAL DO ARTISTA EM PORTUGAL

Veja-se qual o desenvolvimento destas matérias pelo poder político português desde o início do século passado.

3.1. O DECRETO 13.564, DE 6 DE MAIO DE 1927

Este diploma foi considerado o primeiro a regulamentar os espetáculos públicos¹⁴, (na opinião de Susana Santos, o primeiro diploma regulador desta matéria¹⁵), no qual havia disposições legais que contemplavam as empresas, os artistas e os contratos e onde se estabelecia a obrigatoriedade de possuir a carteira profissional para o exercício da profissão¹⁶.

14 • Ver sobre esta matéria a tese de mestrado de Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos in *O Enquadramento Jurídico laboral dos Profissionais de Espetáculos – Algumas reflexões*, Universidade Católica do Porto, 2004, disponível em https://biblioteca-digital.ipb.pt/bitstream/10198/5818/3/Tese_Mestrado.pdf

15 • Susana Santos, *idem*, ob. cit., pág. 32.

16 • Antes deste diploma apenas o art. 1409.º do Código de Seabra de 1867, se pronunciava sobre a matéria e sob a epígrafe *Os serviços prestados no exercício das artes e*

Não será perda de tempo debruçarmo-nos um pouco sobre este diploma, que realce-se, data de 1927.

Assim, às empresas de espetáculos, fossem estas individuais ou coletivas era exigida a obtenção de licença junto à Inspeção Geral dos Teatros, que seria revalidada anualmente, mais se prevendo que estas teriam que *assegurar, por meio de depósito ou garantia equivalente, a solvência dos seus encargos e o funcionamento normal dos seus espetáculos durante o mínimo de três meses*, por força do art. 92.^o ¹⁷, além de muitas outras obrigações que eram impostas às empresas de exploração de espaços artísticos.

No que toca à regulamentação dos artistas, repare-se na particularidade da obrigatoriedade da carteira profissional para se poderem apresentar em espetáculos.

A Inspeção Geral dos Teatros classificava *os artistas como artistas teatrais, subdividindo-os em três categorias: de género dramático, lírico ou de variedades* ¹⁸.

Este diploma não esqueceu a problemática dos artistas menores, estipulando que *os menores de dezasseis anos estavam proibidos de participar em espetáculos públicos, a não ser que a Inspeção Geral dos Teatros o autorizasse* ¹⁹.

No que respeitava aos contratos que se estabelecessem entre empresários e artistas, estes teriam de ser reduzidos a escrito, sob a forma de contratos a prazo, podendo os artistas ser *contratados ao dia ou ao mês* ²⁰. Estabelecendo de igual modo regras para a cessação do contrato de trabalho, com a obrigatoriedade de

das profissões liberais no qual se dispunha que os vencimentos, dos que exercem artes e profissões liberais, serão ajustados entre os que prestarem essa espécie de serviços, e os que os receberem.

17 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 33.

18 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 34.

19 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 36. A participação de menores em atividades de natureza cultural artística ou publicitária encontra-se atualmente regulamentada nos artigos 2.^o a 11.^o da Lei 105/2009, de 14 de setembro que regula o Código de Trabalho.

20 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 36.

respeitar os prazos legais, conforme a duração do contrato e um mecanismo de reclamação em caso de incumprimento no pagamento da retribuição (artigos 178.º e 186.º).

3.2. DECRETO-LEI 28.990, DE 10 DE SETEMBRO DE 1938

Este diploma apenas instituiu a obrigatoriedade dos contratos dos artistas serem de pelo menos um mês, no caso dos *artistas do género dramático e musicado, revista e fantasia* ²¹.

3.3. DECRETO-LEI 43181 E O DECRETO 43190, DE 23 DE SETEMBRO DE 1960

O Decreto-Lei 43.181, de 23 de setembro de 1960, veio regular as condições gerais de acesso à atividade dos profissionais de espetáculos, que foi regulamentado pelo Decreto n.º 43.190, também de 23 de setembro de 1960.

Deste primeiro diploma constam normas, não só de uma vertente estritamente de regulamentação das relações laborais, mas também do ponto de vista orgânico, e de garantia de qualidade das *performances* a que um público pagador assistia e que, portanto, exigia um cuidado especial ²².

No que se refere ao diploma regulamentar este (...) *veio então definir, com o detalhe exigível a um regime jurídico que pretende resolver um vazio normativo de todo um setor profissional, os exatos termos em que a atividade que se lhe encontra subjacente (...).*

21 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 37. *Ibidem*, ob cit., pág. 38.

22 • Veja-se, por exemplo, o seu Art. 7.º, no qual se lê: (...) *procura-se impedir que os profissionais menos compenetrados dos seus deveres afetem a normal exploração do espetáculo público.*

Mas a parte fundamental deste diploma encontrava-se estabelecida nos seus Capítulos III “Dos Contratos” e IV A) e B) “Das Garantias das Obrigações Contratuais, por Parte das Empresas e por Parte dos Profissionais” na qual se definia, entre outras, as condições de trabalho, o local da prestação do mesmo (art. 26.º do citado diploma), a duração do contrato e da cessação do mesmo, assim como a sua renovação (artigos 28.º a 32.º), não descurando sequer a forma e formalidades do negócio jurídico e os elementos que obrigatoriamente deviam constar do mesmo (artigos 18.º, 20.º, 35.º a 40.º e 45.º).

*Assim, o **trabalho artístico** tinha uma regulamentação de natureza jurídica especial, cuja exegese é justificada por especificidades da atividade que justificavam (e justificam) um desvio ao regime jurídico geral*²³.

*Visava-se com estas medidas legislativas conceder maiores garantias aos profissionais, sem perder de vista as conveniências das empresas*²⁴.

*Como nos diz Susana Santos: Consideramos de louvar que à data deste decreto, já houvesse a consciência que as atividades dos espetáculos eram (e continuam a ser) um setor de tão largo alcance para a vida social e cultural do país (...)*²⁵.

3.4. DECRETO-LEI 38/87, DE 26 DE JANEIRO

Este diploma revogou a maior parte das disposições legais dos anteriores decretos e determinou um regime com bastantes lacunas e que se prolongou até à aprovação da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro.

23 • Sebastião, Mafalda, *Contratos de Trabalho Sujeitos a Regime Especial – O Contrato de Trabalho Artístico em Especial*, pp. 21 e 22. – Trabalho de investigação académica disponibilizado pela autora.

24 • Cfr. o preâmbulo do Decreto – Lei n.º 43181, de 23 de setembro de 1960.

25 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 39.

Como nos diz Mafalda Sebastião, em relação aos diplomas parcialmente revogados: (...) *mantém-se formalmente em vigor as normas respeitantes aos requisitos para o exercício da atividade (artigos 1.º e 51.º), aos trabalhadores estrangeiros (artigos 2.º e 47.º), ao trabalho dos menores de 18 anos (Art. 5.º), à participação dos autores das peças nos espetáculos (art. 6.º) e de amadores (art. 7.º a 9.º), aos ensaios e à remuneração (art. 46.º), a faltas (art. 48.º) e à justa causa de despedimento (art. 49.º).*

Ou seja, a regulamentação artística encontrava-se fragmentada por vários diplomas, não tendo logrado estabelecer um quadro jurídico integrado e completo sobre esta matéria.

3.5. VÁRIAS PROPOSTAS SOBRE A SITUAÇÃO DO ARTISTA EM PORTUGAL

Não será despidiendo referirmo-nos a algumas propostas dos vários partidos políticos sobre esta matéria, o que faremos de seguida.

3.5.1. Projeto de Resolução n.º 48/X, CDS-PP (2005)

O CDS-PP, em 2005, recomendou ao Governo a criação de um Regime Laboral, Fiscal e de Proteção Social Especial para os Trabalhadores das Artes do Espetáculo.

Nas suas principais propostas podemos destacar as sugestões de:

- a. Traçar o perfil destas profissões;
- b. Encontrar soluções e regimes especiais, no campo laboral, de segurança social e em matéria fiscal.

Esta recomendação chegava às seguintes conclusões:

- a. As regras gerais do Código de Trabalho são insuficientes;

- b. A ausência de regras específicas está a potenciar a utilização de instrumentos desadequados, nomeadamente os contratos de prestação de serviços em detrimento dos contratos de trabalho;
- c. Urge regulamentar um regime especial de aposentação antecipada nas profissões de desgaste rápido (bailarinos e artistas de circo);
- d. Elaborar um sistema próprio de acidentes de trabalho e doenças profissionais [estudando a possibilidade de se adaptar o regime específico de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos praticantes desportivos (Lei 8/2003, de 12 de maio), e rever as tabelas de incapacidades];
- e. No campo fiscal, a alternância de grande atividade com períodos de inatividade, bem como a curta durabilidade da vida profissional deve ser devidamente enquadrada.

3.5.2. Proposta de Lei n.º 132/X, do Conselho de Ministros (2007)

Nesta proposta de lei são tecidas várias considerações sobre a evolução legislativa quanto a estas matérias e da motivação destas alterações. Assim, é-nos dito que o Decreto-lei n.º 38/87, de 26 de janeiro, limitou-se a revogar parte do Decreto-lei n.º 43181 e do Decreto-lei n.º 43190, ambos de 23 de setembro de 1960, remetendo a situação jurídica destes trabalhadores para o regime laboral comum.

Acrescenta que existe falta de clareza quanto às regras laborais aplicáveis a estes trabalhadores em matérias como o tempo e o local de trabalho.

Salienta que a especificidade da atividade artística justifica uma maior abertura a modelos especiais de contratação laboral. A proposta consagra as novas figuras de trabalho intermitente e do trabalho em grupo e adapta o regime comum do contrato de trabalho a termo.

Urge, assim, proceder à adequação do regime de contrato a termo à transitoriedade estrutural da atividade artística e dos próprios espetáculos públicos.

3.5.3. Projeto de Lei n.º 364/X, Bloco de Esquerda (2007)

Este projeto de lei focava-se no estabelecimento de um regime laboral e social dos profissionais das artes do espetáculo e do audiovisual, definindo regras de contratação, qualificação profissional, regime de segurança social e proteção no desemprego:

Os seus objetivos eram, sobretudo:

1. A definição de *profissionais das artes do espetáculo e do audiovisual*;
2. O estabelecimento da presunção de quem são *profissionais das artes do espetáculo e do audiovisual*;
3. A determinação das regras de aquisição da qualificação de *profissional das artes do espetáculo e do audiovisual*, através de inscrição no Ministério do Trabalho;
4. A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato de trabalho, segundo modelo a definir, seja celebrado sem termo ou a termo certo ou incerto (para quem exerce o trabalho profissional com caráter temporário, descontínuo e intermitente);
5. O estabelecimento de algumas presunções da existência de um contrato de trabalho;
6. A determinação da duração do contrato de trabalho a termo certo ou incerto, podendo ser renovado até ao limite máximo de dois anos, sendo convertido em contrato de trabalho sem termo;
7. O estabelecimento de que qualquer produção de natureza profissional deve incluir uma percentagem mínima

de profissionais não inferior a 80%, salvo exceções;

8. Obrigação da entidade patronal, em caso de cessação do contrato, passar ao trabalhador um documento do qual conste o tempo de serviço, as funções que desempenhou e o total das remunerações auferidas;
9. A definição da organização do tempo de trabalho por **período normal de trabalho médio** de 40 horas semanais, sem prejuízo do estabelecimento de regimes mais favoráveis, assim como um repouso de duração não inferior a 12 horas;
10. A abrangência obrigatória, pelo regime de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, dos profissionais e estagiários que auferam remunerações, independentemente do seu vínculo laboral, beneficiando do direito à atribuição de prestações sociais;
11. O estabelecimento de critérios para a determinação do montante das prestações substitutivas de rendimentos do trabalho, do nível de rendimentos e do período de contribuição;
12. O acesso às prestações, como o subsídio de desemprego, aos trabalhadores em laboração temporária, descontínua e intermitente, cujo prazo de contrato seja inferior a 6 meses ou por tempo incerto;
13. O estabelecimento (através de legislação própria) do acesso ao direito antecipado às pensões de velhice e de invalidez, quanto às profissões de desgaste rápido;
14. A previsão de um regime especial de reconversão profissional destinado aos profissionais das artes do espetáculo e do audiovisual, a saber, reconhecimento, no final de carreira, da equivalência a uma licenciatura nas Artes do Espetáculo e do Audiovisual, permitindo lecionar no ensino básico e secundário;

15. O estabelecimento de um regime de contraordenações por violação das normas respeitantes ao contrato de trabalho, à sua celebração, duração e sucessão, bem como às regras de contratação de profissionais, à obrigatoriedade da entidade patronal emitir declaração de trabalho na cessação do contrato e da inscrição obrigatória no regime geral da segurança social.

3.6. LEI N.º 4/2008, DE 7 DE FEVEREIRO

A tão falada e desejada Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, não esteve à altura das suas expetativas.

Começou por prever uma mera inscrição facultativa dos artistas de espetáculos – ver art. 3.º deste diploma – como primeira aproximação à recuperação de um regime de certificação profissional.

No atinente ao regime dos contratos de trabalho, este diploma contempla as seguintes tipologias: a) contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto; b) contrato por tempo indeterminado com exercício intermitente da prestação de trabalho, e c) contrato de trabalho com pluralidade de trabalhadores, podendo ser celebrado por tempo indeterminado, com ou sem regime de intermitência, e a termo resolutivo, certo ou incerto (artigos 7.º a 9.º).

Este diploma contém, porém, dois mecanismos que, ao invés do que se pensava pretendido, que seria conferir maior estabilidade ao setor, antes se revelaram fonte de uma maior instabilidade.

- a. Por um lado, o regime de intermitência tal como previsto no diploma (art. 8.º), que consistiu na criação da possibilidade de as entidades empregadoras, em período de descontinuidade de espetáculos, reduzirem temporariamente a retribuição aos trabalhadores, fragilizou as condições de vida dos artistas e demonstrou ser um instrumento de insegurança laboral e financeira, em vez de um instrumento de estabilidade. Diferentemente daquilo

em que consiste o regime de intermitência originariamente criado em França, (adiante mais detalhadamente descrito), que visa *manter e garantir*, em vez de reduzir, os meios de subsistência dos artistas, nos inevitáveis períodos de inatividade artística ²⁶.

- b. Por outro, a tendência que se começa a ver espelhada nas decisões judiciais, em considerar válida a celebração de contratos de trabalho a termo, sempre que esteja em causa a atividade artística, sem exigência de justificação dos motivos que atestem a natureza temporária da necessidade do trabalhador, violando o princípio constitucional da estabilidade no emprego, previsto no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa.

A título de exemplo desse entendimento podemos convocar o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 2716/13.2TTLSB.LI.SI, de 21.04.2016, disponível em www.dgsi.pt que, pela sua negativa pertinência, no que aos direitos dos artistas configura, justifica uma análise mais detalhada, para se perceber o alcance da Lei 4/2008, de 7 de fevereiro.

O caso reporta-se à situação de um bailarino, o Autor, que exerceu as suas funções por conta da Ré, prestando o seu trabalho na categoria de “Corpo de Baile”, tendo outorgado um “Contrato de Trabalho a Termo Certo” a que se seguiu um “Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo” e outro de “Contrato de Trabalho a Termo Certo”, no período temporal de 01/09/2008 a 31/08/2012. Não tendo sido clausulada qualquer justificação para o termo apostado, assim como sem qualquer procedimento disciplinar ou invocação de justa causa, foi o Autor despedido.

Para além de invocar o despedimento ilícito o Autor (que neste contexto deve ser sempre entendido como o Bailarino) demandou um pedido de indemnização por danos morais no valor de

26 • Citemos, por exemplo, um músico de orquestra que até à data não via reduzido o seu ordenado nos tempos de inatividade e agora é confrontado com essa realidade, configurando uma efetiva contração de direitos.

€ 3.500,00, e ainda, subsidiariamente ao pedido de declaração do despedimento ilícito e caso assim não se entendesse, que a Ré pagasse ao Autor a compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo, prevista no art. 344.º, n.º 2, do Código do Trabalho em vigor.

A Ré contestou, dizendo que com a Lei 4/2008, de 7 de fevereiro, se estava perante um contrato especial, não lhe sendo aplicável as disposições do Código do Trabalho, tendo-se operado a sua caducidade, nos termos do n.º 2 da citada Lei. O Tribunal de 1.ª Instância considerou a ação procedente no pedido subsidiário, tendo fixado uma compensação de caducidade, no montante de € 8.106,05.

Tendo havido lugar a recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa, este julgou novamente a ação a favor do Autor, mas agora, julgando procedente o pedido principal, isto é, declarando a nulidade da estipulação do termo do primeiro contrato de trabalho celebrado em 2008, por ausência de motivo justificativo especificado, considerando-o como um contrato de trabalho sem termo desde essa data.

Declarou também a ilicitude do despedimento do Autor, condenando a Ré a pagar as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento, assim como uma indemnização por antiguidade, tendo fixado o valor da causa em € 35.412,99. Determinou ainda o prosseguimento dos autos para a produção de prova em relação aos danos não patrimoniais.

A Ré interpôs, então, recurso para o Supremo Tribunal de Justiça cujas conclusões aqui se transcrevem – sempre sem prejuízo de uma leitura mais cuidada –, e que consideramos pertinentes para o desenvolvimento do nosso trabalho e da perversidade manifestada na aplicação da Lei 4/2008, de 7 de fevereiro.

*I. A natureza tendencialmente temporária do contrato de trabalho artístico levou a que a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, contemplasse um **regime especial para a celebração de contratos que envolvam essa atividade.** (destcado e negrito nosso).*

II. A Lei n.º 4/2008, nas suas várias versões, prevê a possibilidade de uma companhia de bailado celebrar um contrato de trabalho artístico a termo com um bailarino para o desempenho de tal atividade por uma temporada, ou pelas temporadas que considerar necessárias, atendendo à programação das mesmas.

III. Aos contratos de trabalho a termo certo ou incerto dos profissionais dos espetáculos celebrados nos termos nos termos da Lei n.º 4/2008 aplica-se subsidiariamente o Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

*IV. Dada a natureza jurídica do contrato de trabalho dos profissionais de espetáculo, e a liberdade que neste caso é dada pela Lei às partes para que possam celebrar tais contratos a termo com a duração que bem entenderem (com limite máximo de 6 anos), e sem renovações automáticas, a **lei não exige a indicação do motivo justificativo**, em concreto, para a sua celebração. (negrito nosso).*

*V. Celebrado contrato de trabalho a termo certo, nos termos da Lei dos profissionais de espetáculo, no qual não foi prevista a possibilidade da sua renovação, nem existiu por parte do empregador qualquer manifestação de vontade expressa em renová-lo, **verifica-se a caducidade do contrato** nos termos previstos na alínea a), do art. 343.º e n.º 1 do art. 344.º, do Código do Trabalho de 2009. (negrito nosso).*

*VI. Nestas circunstâncias, tendo o empregador no final do termo do contrato comunicado a caducidade do mesmo ao respetivo trabalhador, **não tem este direito à compensação por caducidade** consagrada no n.º 2 do art. 344.º, do Código do Trabalho de 2009. (negrito nosso).*

Esta decisão judicial revela um pensamento deveras preocupante que, a ser comumente adotado, conferiria uma precariedade praticamente eterna a estes profissionais.

E a precariedade não pode ser confundida com a intermitência (enquanto característica que equivale à instabilidade natural da ocupação neste setor e não no sentido erróneo que, como veremos, foi

adotado por este mesmo diploma), devendo aquela ser aplicada estritamente nos casos em que for efetivamente justificada, isto é, nos casos em que a necessidade do empregador é efetivamente temporária (*vide* art. 140.º do Código do Trabalho).

Em bom rigor, pensamos que a Lei n.º 4/2008 foi equacionada para proteger os trabalhadores do espetáculo e não para conferir aos mesmos condições menos favoráveis do que aos restantes trabalhadores.

Se se aceitar o acima descrito entendimento do Supremo Tribunal de Justiça e se não se tomarem medidas para alterar o mesmo – o que por mera hipótese de raciocínio se coloca –, a precariedade destes profissionais passaria a ser a regra, isto é, todos os artistas poderiam ser eternamente contratados através de contratos precários mesmo sem haver um motivo que justifique essa precariedade.

Transcreva-se, agora e ainda nesta sede, por nos parecer por demais pertinente, as considerações que teceram os sindicatos CENA²⁷ e STE^{28 29} sobre esta lei:

A famosa Lei 4/2008, e as suas alterações de 2011, tentavam já dar resposta a várias destas situações caracterizadas anteriormente, mas foi já possível perceber que a sua aplicação está perto de ser nula, tendo também criado novas situações de precariedade em profissões que até aí estavam mais protegidas (como é o caso já referido – ver nota de rodapé n.º 22 – dos músicos de orquestra que passaram a ficar sujeitos a um regime de intermitência retributiva).

Ajudou também a subverter e a intoxicar o conceito de intermitência, criando um sistema de intermitência impraticável em Portugal e que regula a relação do trabalhador com a sua entidade patronal ao invés de regular a relação do trabalhador com o Estado. É por

27 • CENA – Sindicato dos Músicos, dos profissionais do Espetáculo e do Audiovisual, ver para mais informação em <http://www.cenasindicato.org/>

28 • Sindicato dos Trabalhadores dos Espetáculos, ver mais informação em <http://stespectaculos.com/>

29 • Entretanto em 2017 os dois sindicatos fundiram-se num só de nome CENA-STE – Sindicato dos Trabalhadores, do Audiovisual e dos Músicos. Consultar <http://www.cena-ste.org/>.

*isso uma lei inoperante e ineficaz*³⁰.

Terminamos esta referência genérica ao regime com uma curiosidade que se constata no art. 4.º deste diploma, sob a epígrafe “Trabalho de estrangeiros” e que consiste no estabelecimento da presunção de que *os profissionais das artes do espetáculo e do audiovisual realizam atividades altamente qualificadas*, que determina uma maior facilidade na entrada e permanência de artistas estrangeiros em Portugal.

3.7. LEI N.º 28/2011, DE 16 DE JUNHO

Procede à alteração do regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos, aprovado pela Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro.

Seguindo de perto a Nota informativa da PLMJ³¹, expõem-se, abaixo, as principais alterações.

Estas alterações referiram-se ao alargamento do âmbito de aplicação subjetivo do regime, que passou a abranger também os trabalhadores do audiovisual, os trabalhadores das atividades técnico – artísticas e de mediação.

O presente diploma cria o Registo Nacional de Profissionais do Setor das Atividades Artísticas, Culturais e de Espetáculo (RNPSAACE), a fim de contribuir para a valorização profissional e técnica destes profissionais, como também regulamenta a condição de acesso às ações de valorização profissional e técnica, promovidas pelo Estado (art. 3.º).

Mais especifica as condições que deveria o trabalhador preencher

30 • Documento conjunto de 15 de fevereiro de 2017 *Novos enquadramentos legais para os trabalhadores do espetáculo e do audiovisual*.

31 • *Trabalhadores das artes do espetáculo e do audiovisual: Regime laboral e Regime de Segurança Social*, acesso em http://www.plmj.com/xms/files/newsletters/2011/Junho/NI-Lei_n.o_28.2011_de_16_de_Junho.pdf

para ter acesso a este certificado comprovativo de exercício da profissão, a saber, uma das seguintes: possuir formação de nível 3, possuir formação académica específica ou ter pelo menos 180 dias de trabalho efetivo prestado, nos 3 anos anteriores à data da inscrição.

Este sistema foi apenas implementado em meados de 2017 – cerca de 9 anos depois do afloramento, com a Lei 4/2008, de 7 de fevereiro, da recuperação de um sistema de certificação profissional para os artistas – através da portaria n.º 156/2017, de 21 de junho, na qual se estabelecem os procedimentos necessários e o serviço responsável (Inspeção Geral das Atividades Culturais) pela gestão, organização e manutenção do Registo Nacional de Profissionais do Setor das Atividades Artísticas, Culturais e de Espetáculo (RNPSACE).

O referido diploma de 2011 veio também introduzir ajustamentos no regime do contrato a termo certo e no contrato intermitente, previsão de sanções acessórias, assim como no regime de segurança social.

No que concerne aos requisitos de forma na contratação já não é exigido que os contratos sejam sempre reduzidos a escrito, sendo apenas exigível nos tipos de contratos previstos no Código do Trabalho, nomeadamente, quando esteja em causa a contratação a termo, e em certos regimes específicos previstos no próprio regime, a saber, acordos relativos ao exercício intermitente da prestação de trabalho e contrato de trabalho com pluralidade de trabalhadores.

No que se refere à contratação a termo reduziu-se de 8 para 6 anos o limite máximo de duração do contrato a termo certo (art. 7 n.º3).

Reduziu-se, de igual modo, de 30 para 20 dias o prazo mínimo de antecedência para o empregador convocar o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, em regime de intermitência, para prestar trabalho, assim como reduziu a compensação retributiva a que o trabalhador tem direito nos períodos de inatividade, de 50% para 30% da retribuição normal (art. 8.º).

No caso de o empregador não cumprir algumas destas obrigações – tais como o contrato a termo não poder exceder 6 anos, não pagar pontualmente a compensação retributiva nos períodos de inatividade do trabalhador que preste trabalho em regime intermitente, ou admitir outros novos trabalhadores ou renovar contratos para atividades artísticas que sejam suscetíveis de ser desempenhadas por trabalhadores em situação de inatividade – o mesmo incorre em responsabilidade contraordenacional, sujeitando-se à aplicação de coimas e sanções acessórias, estabelecendo a inibição de o empregador aceder pelo período de 3 anos aos subsídios ou apoios do Estado destinados às atividades artísticas nos casos em que sejam violadas as referidas disposições.

No que se refere à Segurança Social prevê a proteção social no desemprego, exigindo um prazo de garantia inferior ao da generalidade dos trabalhadores subordinados, assim como reformula o subsídio de reconversão; possibilita aos trabalhadores abrangidos pelo atual regime poderem optar por um regime público de capitalização relativo ao complemento de pensão por velhice (regulado pelo DL n.º 26/2008, de 22.2), pela aplicação de uma taxa contributiva de 6%, independentemente da idade³².

Quanto à taxa contributiva prevê-se um regime de ajustamento progressivo até 2015, começando para a entidade patronal em 2012 de 20,55%, 2013 de 21,55%, 2014 de 22,55% e em 2015 de 23,75%. A taxa contributiva do trabalhador é em todos os casos de 11%.

Por último refira-se que num relatório elaborado pela EUROMEI³³, em 2015, se realça que, em Portugal, existem dois tipos de trabalhadores: empregados e trabalhadores independentes. E acrescenta que a maioria dos trabalhadores na produção de filmes e TV são contratados ao abrigo de um estatuto de auto emprego, ou seja, a recibos verdes, que não obstante terem todas as características de um contrato de trabalho, a lei portuguesa impõe que estes sejam responsáveis pelo

32 • No regime geral, este sistema só é admissível aos aderentes com mais de 50 anos, e o aderente só pode optar por uma taxa contributiva de 2% ou 4%.

33 • http://irishequity.ie/wp-content/uploads/2015/12/DRAFT-REPORT-Dignity@work_2015-10-21.pdf

pagamento da quase totalidade das suas contribuições de segurança social e a totalidade do prémio do seu seguro de acidentes de trabalho para trabalhadores independentes. A responsabilidade do empregador é assim muito limitada ou praticamente inexistente.

3.8. PROJETO-LEI – BLOCO DE ESQUERDA – TERCEIRA ALTERAÇÃO AO REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ESPETÁCULOS

Recentemente, mais propriamente em outubro de 2016, o grupo parlamentar do Bloco de Esquerda, apresentou um projeto-lei de revisão da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei 28/2011, de 16 de junho.

Na sua exposição de motivos, lê-se que, passados oito anos sobre a aprovação da referida lei em 2008, os resultados da mesma acabaram por se mostrar perversos, tanto no que respeita à precarização laboral, como na previsão de uma intermitência que, ao invés de ir ao encontro de uma política de proteção dos artistas, prejudicou, a final, as suas condições de trabalho.

Uma das consequências técnico-jurídico-práticas dessa mesma lei foi o facto de se estar a generalizar a interpretação – contrária ao sistema, salvo melhor opinião – de que, tratando-se de um contrato de trabalho de profissional do espetáculo ou do audiovisual, não é exigível fundamento especificado para a contratação a termo.

Daí que, uma das alterações legislativas aqui propostas seja, precisamente, a submissão destes contratos ao regime imperativo constante da alínea e) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho, removendo, ainda, a indicação de que estes contratos não estão sujeitos ao limite de renovações previsto naquele compêndio de leis, mantendo-se como limite máximo de duração um período de seis anos.

Prevê-se, ainda, que o direito de ocupação efetiva do trabalhador profissional do espetáculo ou do audiovisual seja entendido

como abrangendo a obrigatoriedade do empregador permitir ao trabalhador a participação em plena apresentação pública, para além de trabalhos preparatórios como ensaios e pesquisa.

Quanto ao tempo de trabalho, passa a incluir os tempos de viagem para efeitos de digressão e o trabalho noturno entre as 0h e as 7h (atualmente é entre as 0h e as 5h – *vide* art. 15.º, n.º 1 em vigor).

Uma adicional proposta de alteração consiste no reforço da compensação do trabalhador em situação de perda de capacidade para o trabalho, prevendo-se, agora, um valor igual a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo em caso algum ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades, no caso de fração de ano de antiguidade, o valor da compensação é calculado proporcionalmente – ao invés da atual remissão para a compensação prevista no Código do Trabalho para as situações de, designadamente, despedimento coletivo, calculado atualmente à razão de 12 dias por ano de retribuição e diuturnidades, no caso de fração de ano de antiguidade, o valor da compensação é calculado proporcionalmente ³⁴.

Por último, é aditado uma norma – o art. 10.º-A – que passa a fazer recair sobre quem invoca a existência de um contrato de prestação de serviços o ónus da prova de que essa é a qualificação jurídica correta do contrato efetivamente em vigor entre as partes.

34 • Sem prejuízo do regime transitório progressivo de redução do valor da compensação, previsto no art. 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

4. CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO DO ARTISTA EM ALGUNS ORDENAMENTOS JURÍDICOS EUROPEUS

Seguimos de perto o já supracitado estudo levado a cabo pela EUROMEI, que pesquisou sobre as condições de vida e de trabalho dos artistas em alguns países europeus, tendo sido elaborado sob a orientação de Ramón Vivanco Mugarra, em outubro de 2015³⁵.

4.1. REINO UNIDO

Os trabalhadores das artes do espetáculo não têm um estatuto definido a nível nacional, podendo variar de acordo com o território, estando a ser equacionada a intenção de rever o estatuto laboral dos trabalhadores das artes do espetáculo.

O **Sindicato Equity**, sindicato dos artistas, que representa 37 mil artistas e criadores artísticos, considera ser necessário criar as bases de uma legislação laboral. Entre as preocupações

35 • Acessível em http://irishequity.ie/wp-content/uploads/2015/12/DRAFT-REPORT-Dignity@work_2015-10-21.pdf.

apresentadas refira-se, nomeadamente, a da necessidade de se ter em conta a especificidade dos bailarinos e artistas de circo, pelo desgaste rápido.

Está também em cima da mesa a revisão do sistema de pensões. Atualmente, no que toca à reforma, os profissionais podem optar por entre um fundo de pensão público ou um fundo de pensão privado, que pode ser descontado para o sindicato ao longo da atividade profissional.

4.2. FRANÇA

Em 1958 surgiu um sistema que visava a organização de um regime de proteção aos artistas face à precariedade que é característica desta profissão.

Foi com a Lei n.º 69-1186, de 26 de dezembro de 1969, que foram integradas no Código de Trabalho Francês as disposições relativas aos artistas do espetáculo e aos manequins.

Susana Santos, cita Yves Saint-Joursque e refere que *foi desde 1892, tendo em conta a impulsão dada pelos sindicatos, que os artistas do espetáculo assistiram a inúmeras medidas legislativas, tendentes a reconhecer, progressivamente, a sua qualidade de trabalhadores* ³⁶.

Pelo art. L.762-1, § 3.º do Código de Trabalho Francês são considerados como artistas de espetáculo nomeadamente o artista lírico, o artista dramático, o artista coreográfico, o artista de variedades, o músico, o cantor, o “*artiste de complément*” [figurantes e substitutos], o chefe de orquestra, “*l’arrangeur orchestrateur*” [engenheiro ou técnico de som] e o encenador. **(parêntesis nosso).**

Particularmente interessante, parece-nos, é a presunção legal

36 • Susana Santos, ibidem, ob cit., pág. 193 *apud Yves Saint Jours, Artistes et mannequins*, pág. 1.

instituída pelo artigo L. 762-1, do referido Código, que estipula que *o contrato pelo qual uma pessoa singular ou coletiva assegura, mediante remuneração, os serviços de um artista de espetáculo (...) presume-se ser um contrato de trabalho* ³⁷. Presunção ilidível (ou seja, que admite prova em contrário), porém de difícil contraprova, cabendo ao empregador fazê-la.

O recurso ao contrato de trabalho a termo é uma realidade presente no sistema francês (os chamados trabalhadores intermitentes), a par dos trabalhadores permanentes. Como cita Susana Santos (...) *os trabalhadores intermitentes, que são os mais numerosos, celebram contratos de trabalho a termo: “temps, pièce ou saison”, o que tem por efeito privá-los da proteção em matéria de despedimento (aviso prévio, indemnizações de despedimento), salvo convenção em contrário* ³⁸.

À semelhança do que acontece no regime geral do direito de trabalho português, o contrato de trabalho a termo deve ser celebrado por escrito, mencionando o motivo da sua celebração (o facto objetivo da prática constante e geral da profissão e a natureza temporária da atividade), caso contrário será convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado ³⁹.

Em 1982, surgiu a tentativa de pôr em prática uma lógica de segmentação de direitos, medidos pela duração do tempo de emprego, visando garantir uma subsistência mínima a estes profissionais – subsídio à intermitência.

No atual modelo, os profissionais das artes do espetáculo têm de realizar um número mínimo de 507 horas de trabalho, num período de 12 meses, para beneficiarem de um apoio financeiro, que se pode prolongar até um ano, calculado em função dos rendimentos obtidos ao longo desse período ⁴⁰.

37 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 194

38 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 197 *apud* Yves Saint Jours, *Spectacles*, pág. 1

39 • Remeta-se para o nosso comentário sobre a Lei 4/2008, em 3.6 acima.

40 • Denote-se que com este tipo de apoio financeiro, duplicou o número de trabalhadores, de 50 mil para 100 mil, na sua maioria jovens criadores e intérpretes.

Em 2003, perante a perspectiva de perda de regalias face às dificuldades financeiras de manutenção do sistema, houve um endurecimento da luta dos trabalhadores intermitentes das artes do palco, tendo levado à criação de um movimento de defesa dos direitos dos intermitentes.

Os trabalhadores apontam algumas falhas no sistema, nomeadamente, que as novas regras agravam ainda mais o défice, agravam as desigualdades no interior da classe e incitam a falsas declarações de trabalho, receando que agora com as novas propostas, apenas os artistas com emprego regular sejam abrangidos pelo novo regime de apoio.

Em janeiro de 2015, foi emitido um relatório bastante completo com o objetivo de definir as medidas a tomar para melhorar a vida dos trabalhadores intermitentes, adiante dito Relatório-quadro⁴¹.

Para a redação do Relatório-quadro foi adotado um método de audição de atores e especialistas, assim como a realização de mesas redondas e grupos de trabalho com órgãos institucionais e órgãos administrativos.

A base de trabalho era desenvolver os temas subordinados às relações com os órgãos administrativos, o acesso à proteção social, a formação profissional, a estruturação do setor de entretenimento, visando a concretização de um regime de seguro de desemprego, atendendo à luta contra a precariedade dos trabalhadores intermitentes.

Foram convidadas as organizações interprofissionais das entidades que gerem o subsídio de desemprego, sindicatos profissionais e organizações representativas de trabalhadores e empregadores, a União Federal de Intervenção de Estruturas Culturais (UFISC), a Coordenação dos Intermitentes e dos Precários (CIP), o Estado e as organizações que representam as autoridades locais.

41 • Elaborado sob a direção de Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle e Jean-Patrick Gille, intitulado *Construir um quadro seguro e estável para os intermitentes do espetáculo*, no seu título original *Batir un cadre stabilise et securise pour les intermittents du spectacle*, disponível em <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000024.pdf>

O Relatório-quadro propôs-se a disponibilizar aos parceiros sociais e ao Estado um método para a resolução dos problemas enquadrados em vários eixos, e que, teriam de ser trabalhados em conjunto, a saber:

1. Construir uma política de emprego em entretenimento ao vivo e gravado;
2. Com o estabelecimento de um novo método de diálogo social, garantir a consagração legal de um sistema de compensação de desemprego adequado às profissões do espetáculo, que aumente a proteção social adequada à descontinuidade do emprego, nomeadamente, adaptando as condições de acesso às prestações.
3. Garantir as condições necessárias para que os artistas se mantenham na profissão.
4. Reforçar a supervisão da legalidade dos contratos de trabalho a termo.

O Relatório refere que, desde 2005, os parceiros sociais negociaram, através de convenções coletivas, disposições que limitavam, para além do que está previsto na lei ⁴², sobre as condições de recurso ao uso do contrato de trabalho a termo.

A partir de 2006 foram concluídos vários textos sobre o uso do contrato de trabalho a termo, sucessivamente nas áreas de produção audiovisual (2006), da televisão (2006), da radiodifusão (2007), da edição fonográfica (2008), do espetáculo ao vivo

42 • A lei geral limita o uso de contrato de trabalho a termo a certas indústrias, considerando a natureza da atividade e o caráter temporário do trabalho (artigo L.1242-2 do Código do Trabalho). Estes setores de atividade são definidos por decreto ou acordo coletivo alargado. O tribunal também avalia pedidos de reclassificação destas indústrias, baseando-se num controlo estrito daqueles dois critérios cumulativos. Em duas decisões de 23 de janeiro de 2008, o Supremo Tribunal francês (Tribunal da Casação), impôs também a obrigatoriedade de justificação do uso sucessivo de contratos a termo em razões objetivas, exigindo a existência de provas concretas e precisas sobre a natureza temporária do trabalho.

privado e subsidiado (2008).

Os resultados das negociações dos parceiros sociais mostraram que várias configurações podem ser usadas para regular e limitar o uso do contrato de trabalho a termo, nomeadamente:

1. Preparação de listas de profissões que tenham direito a utilizar contratos de trabalho a termo e enquadramento de situações profissionais em que é possível utilizá-los;
2. Aumento do custo para o empregador nas celebrações dos contratos de trabalho a termo;
3. Obrigação de propor ou impor um contrato de trabalho sem termo para além de um número de horas de trabalho.

O acordo coletivo nacional para empresas técnicas e de serviços de criação artística e de eventos submete a um processo de certificação prévia, o recurso a contrato de trabalho a termo, certificação essa que consiste na autorização do Provedor de Regras do Espetáculo ao Vivo nas Artes do Espetáculo e da Certificação Social para os Técnicos de Audiovisual.

Outra das medidas será o reforço das exigências no quadro jurídico respetivo para a celebração de contratos de trabalho a termo na indústria do entretenimento (para isso são importantes os dados disponibilizados pela AUDIENS ⁴³, centro de emprego e UNEDIC ⁴⁴, sobre as práticas contratuais dos vários ramos de entretenimento ao vivo e gravado).

Diante da constatação de uma diminuta transformação dos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, a missão parlamentar sobre as condições artísticas propôs que o legislador estabelecesse uma requalificação automática do mecanismo de transformação dos contratos, para além de 900 horas

43 • Grupo de proteção social dos profissionais da cultura, da comunicação e dos media, ver www.audiens.org/

44 • Associação que gere o seguro desemprego – www.unedic.org/

realizadas com o mesmo empregador. Tal medida, no entanto, parece demasiado drástica acima do limite negociado no contrato gerado e pode levar a estratégias para não ultrapassar o limiar em vez da requalificação esperada.

Quanto à lista de profissões que estão habilitadas a usar contratos de trabalho a termo é promovida a sua definição, essencialmente, pela negociação coletiva, respeitando o enquadramento legislativo. A intervenção do legislador deve, contudo, ser considerada se as negociações dos parceiros sociais fracassarem no alcance dos seus objetivos e onde haja evidência de que as medidas podem ser uniformemente aplicáveis a todo o setor.

Assim, é proposto no Relatório-quadro, quanto à **precariedade**, que:

1. Se faça a análise dos balanços dos resultados das políticas de reforço de enquadramento dos contratos de trabalho a termo e da estabilização das carreiras dos trabalhadores;
2. Se estabeleçam metas para reduzir a precariedade na indústria e para definir as estruturas para futuras negociações;
3. Se inscrevam em cada contrato coletivo limites mínimos e máximos do enquadramento dos contratos de trabalho a termo e se reveja a lista de profissões que permitam o acesso a esta modalidade contratual.

Ainda em relação aos contratos de trabalho a termo, avançou-se com a proposta de a hiperflexibilidade da contratação ser compensada por contribuições de modulação do seguro-desemprego⁴⁵, ou por um imposto sobre os contratos de curta duração. Contudo, os empregadores não se manifestaram sobre esta proposta.

45 • Estas *Contribuições de modulação do seguro-desemprego*, na linguagem usada no nosso país, equivalem às contribuições para a segurança social.

Esta modulação refere-se em particular às propostas de **Pierre-Michel Menger**⁴⁶, que sugere um financiamento das prestações de desemprego baseado em três componentes: uma posição de solidariedade interprofissional (entre áreas de atividade com maior e menor capacidade de geração de riqueza, que deverão contribuir na proporção), a modulação das contribuições de seguro-desemprego a pagar pelos empregadores com base no uso de contratos de trabalho a termo (aumentando-as, em função da menor ou maior utilização deste tipo de vínculo), e a entrega de capital pelo Estado e autoridades locais, como parte da sua política cultural.

No que concerne ao apoio na estruturação do setor e na **promoção do emprego**, são várias as propostas deste Relatório-quadro:

1. O reforço da responsabilidade social das autoridades estaduais e locais como empregadores e financiadores;
2. O Estado deve ser capaz de se comprometer com metas e ações concretas em matéria de redução do emprego precário nas estruturas subsidiadas;
3. O Estado assim como as autoridades regionais devem ter em conta, no montante de subsídios que pagam, os custos operacionais associados às estruturas e garantir que os projetos não sejam subfinanciados;
4. O Estado e as estruturas devem assumir o estabelecimento de regras claras e compartilhadas sobre as modalidades de remuneração dos trabalhadores, incluindo das direções artísticas nas estruturas públicas;
5. O Estado deve ser vigilante sobre a terceirização e incentivar o emprego direto;
6. Deve-se inverter a tendência crescente, que se verifica no setor do espetáculo ao vivo, que leva sistematicamente os artistas a criar uma estrutura legal com uma

46 • Sociólogo e especialista no mundo das artes e criação.

personalidade jurídica a fim de contornar e libertar a obrigação do empregador;

No que respeita a medidas relativas às **empresas do espectáculo relativas à política de emprego**, naquele Relatório-quadro destacam-se as seguintes medidas:

1. O desenvolvimento de um emprego permanente, que se refere principalmente aos trabalhos administrativos e técnicos: em particular por prémios de emprego para as transformações de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo;
2. O desenvolvimento do trabalho artístico: particularmente pelos auxílios ao prolongamento de períodos de trabalho, ou o apoio e implementação em todo o território de um dispositivo como o criado pela plataforma nacional de Cafés-Cultura⁴⁷ para desenvolver uma oferta cultural de proximidade pago em grande parte pelos cafés.

Implementada a nível nacional, a GIP⁴⁸ Cafés Culturas nasceu da abordagem convergente de várias instituições públicas e organizações profissionais.

Tendo sido iniciada pelas organizações profissionais que representam cafés, hotéis e restaurantes (CHR), os sindicatos de artistas, o Ministério da Cultura e Comunicação e as Comunidades Territoriais, a *GIP Cafés Cultures* foi fundada em abril de 2015.⁴⁹

47 • O dispositivo de ajuda ao emprego artístico em cafés-culturas, consiste em assumir em parte os custos para o empregador e incentivar o uso artístico de proximidade realizado pela iniciativa privada. Para mais informação ver <http://gipcafescultures.fr/membres/30>.

48 • Groupement d'intérêt public

49 • Esta plataforma nacional Cafés-Cultura reúne o Ministério da Cultura (DGCA), os sindicatos profissionais Snam-CGT, a UMIH e o CPIH, os Bares de Cultura Coletiva da Federação Nacional, a região do Pays de La Loire, a Região de Aquitânia sob a ARF (Associação das Regiões de França), a cidade de Nantes sob a AMGVF (Associação dos Perfeitos das Principais Cidades de França) e a cidade de Montreuil. Esta plataforma está localizada no Pôle de Coopération pour les musiques actuelles en Pays de la Loire Centro de Cooperação para a Música Contemporânea em Pays de la Loire. A

Administra um fundo para ajudar a promover o emprego em cafés e restaurantes. Este fundo é financiado por autoridades locais que desejam implementar este sistema nos seus territórios.

Trabalha em colaboração com o GUSO, melhor identificado infra.

3. O licenciamento empresarial de interesse geral económica e socialmente responsável, *i.e.*, de boas práticas, tendo em vista uma abordagem de desenvolvimento económico sustentável e do respeito pelos direitos sociais. A renovação desta licença está sujeita a prova da regularidade da posição deste último em termos de direito do trabalho, segurança social e propriedade literária e artística. Em caso de incumprimento dessas obrigações, a licença pode ser retirada (artigo L. 7122-12 do Código do Trabalho).

Referido anteriormente, o **Banco Único do Espetáculo Ocasional (Guso)**⁵⁰ criado em 1999, no campo dos empregadores ocasionais, ajudou a impulsionar a declaração de trabalho, especialmente para os artistas que representam a grande maioria dos beneficiários do dispositivo. Este esquema, obrigatório desde 2004, para todos os empresários cujo espetáculo não é a atividade principal, permite-lhes executar no mesmo organismo todos os passos relacionados com o emprego de artistas e técnicos (contribuições sociais, declarações obrigatórias antes do início do contrato, contrato de trabalho simplificado).

4.3. ESPANHA

Em Espanha também existe legislação de apoio à intermitência na área do espetáculo, não sendo tão desenvolvida como a francesa.

originalidade desta plataforma prende-se com o facto de ter produzido um sistema global para melhor compreender as questões relacionadas com a diversidade artística e cultural dos territórios.

50 • Guichet Unique du Spectacle Occasionnel, para mais informação ver www.guso.fr/

Em 2002 a **Federação dos Atores do Estado Espanhol**, negociou o atual sistema de quotização junto do governo e dos empresários do setor, mantendo a especificidade dos artistas no regime geral de segurança social.

Existe em Espanha desde 1984 o regime laboral dos artistas em espetáculos públicos, porém não tem ainda um estatuto geral do artista ou do criador cultural.

A quotização social dos profissionais do espetáculo, é o dobro do desconto normal dos restantes trabalhadores. Permitindo que no ano seguinte, se um ator trabalhar durante meio ano possa beneficiar de três meses de subsídio de intermitência.

A **Unión de Actores y Actrizes**, na esteira do preconizado pela Unesco em 1980, e já referido supra, foca os seus três eixos de reforma:

- **Modelo fiscal:** dada a variedade de rendimentos anuais, deve ser encontrado um regime fiscal adequado que contemple anos financeiramente bons, compensando anos menos rentáveis;
- **Proteção social:** defendem o modelo de intermitência como o indicado para permitir entre outros *a los artistas alcanzar los anos necesarios para jubilar-se com pensiones dignas*⁵¹.
- **Representatividade sindical:** com o objetivo último de reforçar a negociação coletiva.

4.4. ITÁLIA

Neste segmento seguiremos de perto a **Nota Técnica sobre o projeto de lei n.º 100/XI (I.ª) (BE)**, que estabelece um regime

51 • Ver *site* do sindicato <http://www.uniondeactores.com/>.

especial de segurança social e de reinserção profissional para os bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo e na qual se encontra as referências que abaixo se encontram ⁵².

Em Itália existe um serviço público que trata da Previdência e da Assistência aos Trabalhadores do Espetáculo e do Desporto Profissionais, Servizi Gestione Lavoratori Spettacolo e Sport ⁵³, antigamente denominada Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i lavoratori dello Spettacolo e dello Sport Professionistico – ENPALS.

Este serviço contempla um sistema que prevê a obrigatoriedade de inscrição dos profissionais nas categorias de trabalhadores de espetáculos que constam no art. 3.º do Decreto Legislativo do Chefe de Estado provisório, de 16 de julho de 1947, n.º 708⁵⁴.

No que respeita aos trabalhadores da indústria do cinema e da TV, estes são recrutados ao abrigo de contratos permanentes ou sob contratos a prazo. Para além destes, há os *freelancers* que enviam as suas próprias faturas e os trabalhadores atípicos (trabalhadores informais ou intermitentes).

Particularmente importante parece ser a existência de acordos coletivos que são em geral respeitados, nomeadamente, o acordo para os trabalhadores permanentes na indústria cinematográfica, o acordo coletivo para as equipas de filmagem (trabalhadores ocasionais), uma convenção coletiva para a TV estatal e o acordo coletivo para as TV privadas.

Com a proliferação de *freelancers* nos últimos anos, os sindicatos têm direcionado as suas preocupações para esta franja de mercado artístico, representando-os e defendendo os seus interesses. Em concreto, afirmam que a existência de duas convenções coletivas não têm sentido, devendo existir apenas um acordo coletivo que contemple também os *freelancers*.

52 • Acessível em www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalhelIniciativa.aspx?BID=34974

53 • <https://www.inps.it/>.

54 • https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Enpals/archivio/normativa/normativa-istituzionale/1947/NRIF_1947_708.pdf

Os trabalhadores contratados sem termo, têm um padrão de vida decente, não acontecendo o mesmo em relação aos trabalhadores *freelancers*.

Quanto à realidade do espetáculo ao vivo, podemos salientar a existência de indemnizações no caso de contratos a termo se as relações laborais terminarem abruptamente e/ou quando são cancelados antes do início dos trabalhos, que obriga ao pagamento da totalidade do período contratado, medida que está consignada no CCNL⁵⁵.

Curiosamente em Itália existe o conceito de convenção coletiva nacional que será caso único na União Europeia, como é o caso de uma convenção nacional que se aplica ao setor em todo o território, podendo ser integrada em outra convenção coletiva de segundo nível, com aplicação regional. Esta convenção abrange os trabalhadores nas áreas artísticas, técnicas ou administrativas.

Apesar de a taxa de filiação sindical ser bastante baixa, os sindicatos italianos são considerados um agente de negociação e estão sempre presentes nos processos de negociação coletiva, a qualquer nível das negociações e os empregadores estão séria e verdadeiramente envolvidos.

Curiosa é a possibilidade que a Lei Italiana prevê no âmbito da saúde e segurança no trabalho: nos locais de trabalho existem dois delegados de saúde e segurança, um do lado do empregador e outro do lado do sindicato. Estes delegados têm um poder bastante acentuado, podendo parar os trabalhos caso não se estejam a cumprir as normas de segurança.

4.5. FINLÂNDIA

Nos segmentos de trabalho em filme e televisão, o tipo mais comum de contrato de trabalho na relação de emprego é o contrato

55 • Acordo Coletivo de Trabalho Nacional.

de trabalho a termo, verificando-se, de igual modo, uma enorme preponderância de trabalhadores independentes e profissionais liberais.

O direito de trabalho finlandês e as convenções coletivas existentes nos setores preveem regras para indemnizar o trabalhador em cerca de 50% do salário, se o trabalhador for informado com menos de uma semana de antecedência sobre a cessação da relação de emprego.

No desempenho ao vivo é o contrato de trabalho permanente o tipo de contrato mais utilizado. Em *tournée*, os trabalhadores são essencialmente autónomos.

Os *freelancers* gozam dos mesmos direitos que os trabalhadores com contratos de trabalho, tendo a sua própria convenção coletiva.

Na Finlândia existem várias convenções coletivas do setor que têm como alvo uma empresa ou grupo de empresas e são de aplicação generalizada a todos os tipos de trabalhadores.

Quanto ao **subsídio de desemprego**, preenchendo um conjunto de critérios rigorosos, o trabalhador tem direito ao subsídio de desemprego, com um período mínimo de tempo e pagas as contribuições para o sistema estatal.

O **sistema de segurança social finlandês** é abrangente e universal do qual fazem parte todos os cidadãos finlandeses. A título de exemplo refira-se que se o trabalhador ficar doente recebe 70% do salário.

Quanto à **saúde e segurança ocupacional**, é estabelecido que há inspetores de saúde e segurança no trabalho e se uma empresa tiver mais de 20 trabalhadores terá de haver um comité de saúde e segurança.

Remuneração: a lei finlandesa e os acordos coletivos estabelecem um bom sistema de compensação de horas extraordinárias, de trabalho aos fins-de-semana, em feriados e de trabalho noturno. Designadamente na área do cinema e do audiovisual, o empregador

tem de suportar os custos de viagem do local de trabalho para o local de filmagens.

Filiação sindical: a taxa de associação em sindicatos é muito elevada em trabalho de TV e cinema, ascendendo a cerca de 65-70%. O sindicato é considerado um agente de negociação, estando envolvidos no processo de negociação dos oito acordos coletivos, destacando-se que para produção de TV não existe nenhuma convenção coletiva. No espetáculo ao vivo, 75-80% dos trabalhadores estão sindicalizados.

Pela experiência de uma colega portuguesa cantora e compositora, que trabalhou com frequência na Finlândia, chegou ao nosso conhecimento o sistema que a seguir relatamos.

Existe um “facilitador”, ou seja, uma empresa que funciona muitas vezes junto dos sindicatos que faz a ponte entre os trabalhadores e os empregadores. Ninguém trabalha fora deste sistema.

A primeira coisa que o artista faz quando vai trabalhar para a Finlândia é declarar nas Finanças a sua atividade e qual o prognóstico de remunerações que irá obter durante a digressão. Logo aí fica a saber qual a percentagem de impostos que irá pagar (cerca de 20%), bastante mais baixa do que os trabalhadores nacionais.

A remuneração é-lhe paga por essa entidade “facilitadora” no fim do trabalho, estando já descontada a percentagem devida para a segurança social. Nesse entretanto recebe o *daily*, ou *perdiem*, ou ajustas de custo, livre de impostos.

Não lhe é exigido exibir a carteira profissional, pois basta registar-se nos Serviços de Finanças.

4.6. BÉLGICA

No que se refere às condições de trabalho em **cinema e televisão**, existem muitos trabalhadores com contratos de trabalho

sem termo, sobretudo aqueles que trabalham em empresas de radiodifusão do setor público.

No geral, todos os trabalhadores têm contratos de trabalho. Neste país, todos os trabalhadores têm de ser recrutados por um empregador em plena conformidade com o direito do trabalho belga em vigor.

No caso de contratos a termo, o direito belga proíbe a possibilidade de celebração de contratos a termo sucessivos e sem interrupção. Após um determinado número de contratos a termo, estes contratos transformam-se em contratos sem termo.

Na Bélgica existe uma série de acordos coletivos em todo o setor, nomeadamente: 1) um acordo coletivo para as emissoras públicas, um para o RTBF (French TV) e um para o VRT (TV flamenga); 2) um acordo coletivo para as emissoras privadas de rádio e TV; e 3) um acordo coletivo para a indústria do cinema.

Os acordos coletivos são negociados empresa a empresa no caso da radiodifusão pública. Nota interessante que se destaca é que os acordos coletivos são aplicáveis a todos os trabalhadores independentemente da sua situação de emprego. Também de assinalar que os novos operadores no negócio são obrigados a seguir a convenção coletiva na empresa onde trabalham. Acresce que os acordos coletivos são aplicados em geral e são respeitados. Para além disso, o sistema judiciário e a inspeção do trabalho funcionam muito bem.

Os sindicatos são considerados agentes de negociação e participam plenamente no processo de negociação com a associação de empregadores em comissões mistas, fazendo-o com a mesma importância que as associações de empregadores.

Nesta área de trabalho e no setor privado, os trabalhadores são, geralmente, contratados a prazo ou como trabalhadores por conta própria ou ainda sob uma nova modalidade, em vigor desde janeiro de 2014.

Esta modalidade, nos termos da legislação belga, permite agora que um terceiro participe na relação jurídica de trabalho, sem por isso ser considerado um empregador, aplicável tanto ao audiovisual como ao espetáculo ao vivo. Esta opção é usada quando não existem condições para se celebrar um contrato de trabalho e nos encontramos perante a prestação de serviços artísticos ou a produção de serviços artísticos. Contudo, para acionar este sistema, a natureza artística da prestação tem de ser provada através de um visto artístico emitido pela **Comissão dos Artistas**⁵⁶, aplicável a estes dois segmentos: ao vivo e audiovisual.

Debrucemo-nos, então, um pouco mais sobre o regime atual na Bélgica que demonstra uma grande preocupação sobre este tema⁵⁷.

A primeira nota interessante é que o estatuto social dos artistas foi reformado e reforçado desde 1 de janeiro de 2014. A principal novidade reside no facto de que agora a Comissão dos Artistas é competente para emitir *atestados de prestação de trabalho artístico*, conforme a seguir explicitamos. É, portanto, a Comissão que determina se o requerente fornece serviços artísticos. Estas declarações atestam o carácter artístico das prestações e das obras do requerente.

A Comissão dos Artistas foi implementada em julho de 2003 (a fim de aplicar a Lei programa de 24 de dezembro de 2002 que criou a Comissão) para realizar duas missões. Por um lado, emitir vistos e entregar declarações de atividade independente para artistas e criadores que pretendam desenvolver a sua atividade em regime de trabalhador independente, por outro lado, informar os artistas sobre os seus direitos no que respeita à segurança social.

A Comissão dos Artistas tem competência para exercer as seguintes missões: 1) Emitir o cartão de artista; 2) Emitir o visto de artista 3); Emitir declarações de atividade independente; 4) Aconselhar os artistas sobre o estatuto mais adequado à sua situação concreta;

56 • <http://www.guichetdesarts.be/slider/commission-artistes-carte-artiste-rpi-et-visa-artiste-lbis/>

57 • <http://socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste>

5) Dar opiniões sobre os projetos de leis, decretos e todos os projetos de normas, a pedido dos autores dos projetos.

Vejamos, então, quais os “títulos” que esta comissão atribui:

1. **O cartão do artista** é reservado para o artista que fornece serviços artísticos de pequena escala. É obrigatório se o artista quer usar o chamado RPI – *regime des petites indemnités* (regime dos pequenos pagamentos). Os artistas enquadrados neste regime, estão isentos de contribuição para a Segurança Social, no que respeita a estes valores, não sendo nenhuma contribuição devida sobre a remuneração obtida. O cartão do artista é emitido por um período de 5 anos para aqueles que o solicitem.

Veja-se agora em que consiste o RPI. Pode ser usado por toda a pessoa física (não importa a que título) e tem por finalidade custear alguns dos trabalhos do setor criativo para promover as “pequenas prestações” artísticas. O seu regime consiste na utilização no máximo de 30 dias por ano e por pessoa. Pode-se executar para um mesmo empregador com o mesmo princípio ao longo de 7 dias consecutivos (fim-de-semana é considerada uma interrupção).

O RPI é aplicável a serviços artísticos prestados na Bélgica (criação, execução e interpretação de obras artísticas). Isto significa que é proibido a sua aplicação a serviços técnicos nas artes, bem como a atividades socioculturais (*workshops*, formação, cursos, etc.).

O benefício do RPI não pode ser cumulável com um contrato de trabalho ou um subsídio voluntário que ligue o beneficiário ao mesmo contratante para o mesmo serviço. Quaisquer benefícios pagos pelo RPI serão listados na declaração de benefícios que acompanha o cartão do artista.

Na verdade, o RPI é visto como mero reembolso de despesas, inicialmente previsto para enquadrar práticas amadoras, pode ser emitido para todos os cidadãos que trabalham em profissões artísticas, profissionais ou não.

Nesse sentido o profissional possuidor do cartão de artista deve manter um registo dos seus serviços no local de trabalho. Cada compensação, cobrindo uma *performance* artística que não exceda € 124,66 em 2017/por dia é considerada um subsídio de despesas, sem necessidade de serem fornecidas provas. O próprio artista não pode receber mais de € 2,493.27 (em 2017)/por ano civil para todos os seus serviços artísticos para se manter neste regime que aqui designamos RPI.

2. **O visto de artista:** é para os trabalhadores que não estão vinculados por um contrato de trabalho e que prestam serviços de natureza artística mediante pagamento e em nome de um empregador, em condições semelhantes a um contrato de trabalho. O visto é indispensável para que o artista esteja enquadrado no regime de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem. O visto será emitido por um período de 5 anos.

É um documento que o artista deve ter se estiver numa situação em que os serviços prestados não permitem ser enquadrados por um contrato de trabalho, e caso pretenda subsumir-se ao regime de proteção aplicável àqueles que trabalham por conta de outrem.

A Comissão pronuncia-se⁵⁸ sobre a natureza artística (ou não) dos serviços fornecidos pelo requerente (formação, experiência e métodos de trabalho, serão certamente analisados)⁵⁹ e, em caso de dúvida, é possível que a Comissão convoque o requerente para prestar esclarecimentos.

3. **A declaração de atividade independente**, não sendo obrigatório requerer⁶⁰, permite ao artista obter a certeza quanto

58 • De acordo com uma metodologia aplicada consignada no seu regulamento interno (diploma aprovado pelo Conselho de Ministros a 22 de março de 2016) art 17.º.

59 • Para analisar e concluir se se verifica ou não esta qualidade profissional são, ainda, tidas em conta as proporções de trabalho técnico e artístico, se houver o primeiro, a concetologia da legislação autoral e as novas tecnologias, através de interpretações atualistas.

60 • É, contudo, obrigatório o seu registo no instituto belga intitulado Banque-Carrefour des Entreprises (BCE).

ao seu estatuto, que não será posto em causa mais tarde (exceto se se verificar que as informações prestadas pelos artistas à Comissão estavam erradas e / ou incompletas).

Esta declaração garante (por um período até 2 anos) que o artista em causa tem a qualidade de trabalhador por conta própria. A Comissão pode, a pedido dos artistas, emitir pareceres sobre a conformidade e a viabilidade duma atividade artística sob o regime de trabalhadores independentes.

Nos termos do Decreto Real de 26 de junho de 2003, *que fixa as condições e o processo de concessão da declaração de atividade independente solicitada por certos artistas* é preciso que as prestações não sejam fornecidas dentro das condições socioeconómicas semelhantes àquelas em que se encontra um funcionário em relação ao seu empregador. A Comissão tomará em consideração os indicadores socioeconómicos mencionados nesse decreto real.

Vejamos, ainda, algumas regras de prestação concreta de trabalho no ordenamento jurídico belga.

A lei belga prevê indemnizações garantidas para os trabalhadores quando as relações de emprego terminem abruptamente e/ou quando cancelado pouco antes do trabalho começar, como também prevê indemnizações para cessação do contrato em casos de gravidez ou doença.

O tempo de trabalho semanal máximo deve ser de 38 horas, podendo ir até às 53 horas semanais, sendo permitidas 15 horas de trabalho suplementar por semana. Cada hora extra deve ser compensada com uma remuneração complementar ou tempo adicional de descanso. As horas extras são pagas com um acréscimo de 15% sobre o salário base. As horas extras durante as férias ou em regime de trabalho noturno são pagas a 100%. A remuneração das horas de trabalho aos sábados é aumentada em 50% e aos domingos e feriados em 100%.

No que se refere à saúde e segurança no trabalho, a lei belga prevê a obrigação de ter representantes de saúde e segurança em

empresas com mais de 20 empregados; as empresas com mais de 50 trabalhadores devem ter um comité de saúde e segurança e com mais de 100 trabalhadores e um conselho consultivo dedicado a estas matérias.

4.7. ALEMANHA

No setor do **cinema e televisão**, há sobretudo contratos de trabalho a termo e auto emprego, incluindo *freelancers*.

Como em quase todos os países europeus e não só, devido à especificidade do trabalho, os contratos de trabalho dependem muito da duração do projeto.

Neste país não há indemnizações garantidas para os trabalhadores quando as relações laborais terminam abruptamente ou quando são canceladas pouco antes do seu início. Como também não há indemnizações garantidas para as cessações de contratos de trabalho sem justa causa, no caso de gravidez, por doença, etc.

Na Alemanha existem acordos coletivos para a produção de filmes e TV independente, sendo válidos em todo o país e aplicados na prática. Estes acordos coletivos são assinados entre o sindicato VER.di⁶¹ e os produtores.

VER.di é o único sindicato no palco do entretenimento alemão e representa todos os trabalhadores do cinema.

Este sindicato, que é considerado um agente de negociação laboral, está completamente envolvido nas negociações coletivas, estabelecendo também com os empregadores as regras de saúde e segurança nos locais de trabalho. É de realçar que a inspeção de trabalho está muito atenta, entrando em negociações diretas com o sindicato nestas situações.

61 • Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Sindicato de trabalhadores do setor de serviços, para mais informação ver <https://www.verdi.de/>

A lei alemã é bastante exigente no que se refere à saúde e segurança no trabalho impondo a obrigatoriedade da existência de políticas e ferramentas de segurança e saúde nos locais de trabalho.

Neste ramo de televisão e cinema a duração máxima de trabalho diário pode ir até 10 horas, contudo não poderá ultrapassar a média de 8 horas, num espaço temporal de 6 meses. A convenção coletiva permite excecionalmente que possa ir até 13 horas diárias, aplicando-se a compensação por trabalho extra respetiva e que será contabilizada na **conta tempo de trabalho**⁶². Este instrumento permite apurar o cálculo do tempo de trabalho efetivamente prestado, em que se inserem os feriados, as horas extraordinárias e as tarifas suplementares, de modo a ter acesso ao subsídio de desemprego⁶³.

O trabalho nos fins de semana e feriados é considerado trabalho regular, sendo compensado com tempo de descanso extra. Existe, no entanto um pagamento de prémio de trabalho aos domingos (50%) e feriados (100%). A lei alemã prevê a obrigatoriedade de 15 domingos livres anualmente e o estabelecimento de, pelo menos, um fim de semana livre de dois dias por mês.

O trabalho noturno (entre as 22:00 e as 06:00) é recompensado com um prémio de 25%. Realça-se o facto do pagamento suplementar de trabalho noturno ser isento de imposto.

Em relação às horas extras, será o trabalho realizado após 10 horas de trabalho diárias. A partir das 51 horas até 60 horas de trabalho semanal aplica-se um prémio de 25%. Porém, após as 13 horas diárias o prémio é de 100%. Este tempo extra gera tempo adicional para a conta tempo de trabalho.

A mudança de turno é de 11 horas e os trabalhadores gozam de licença e feriados anuais. As despesas de viagem e diárias são pagas, sendo considerado tempo de trabalho quando o local de

62 • Arbeitszeitkonto (conta tempo de trabalho).

63 • O acordo coletivo para a produção de filmes e TV (TV FSS), prevê esta figura da conta tempo de trabalho.

filmagens distar acima de 20 Km. O estado de *stand-by* é considerado tempo de trabalho.

No entanto, o nível de remuneração não permite um padrão de vida decente para muitos trabalhadores, estimando-se que 60% dos trabalhadores do setor cinematográfico tenham um rendimento médio e 40% auferam mais do que o salário padrão, que se estabeleceu nos € 32.400,00 por ano.

No campo das relações laborais no **espetáculo ao vivo**, no que respeita aos artistas, o principal tipo de contratos de trabalho é o contrato a termo com base na duração do desempenho ou calendário sazonal, tendo como base os acordos coletivos existentes para o setor.

A tendência atual é de substituir os antigos postos de trabalho permanentes por contratos de trabalho a termo (os teatros podem recrutar trabalhadores por três períodos consecutivos, não podendo ultrapassar os 24 meses). A lei alemã flexibilizou esta possibilidade sem terem que apresentar razões para tal.

Nos teatros públicos existem vários acordos coletivos, por exemplo o **acordo de estágio (NV)**⁶⁴ que, tendo entrado em vigor em 2003, sofreu várias alterações, tendo sido a última em 22 de setembro de 2017, uniu o ex-NV Solo (para artistas solistas), o coro/dança NV (para coros de ópera e grupos de dança), o contrato técnico de palco BTT (para funcionários técnicos com atividade artística ou predominantemente artística) e o contrato coletivo de técnico de estágio Landesbühne BTTL (com atividade artística ou predominantemente artística em Landesbühne)⁶⁵.

O acordo estágio NV tem um âmbito muito alargado, sendo válido designadamente para atores, cantores, bailarinos, bem como para artistas de *cabaret* e teatro de fantoches, maquinistas, maestros, diretores de ópera, maestros do coro, coreógrafos,

64 • Normalvertrag Bühne

65 • É uma forma generalizada de organização de empresas de teatro público na Alemanha.

mestres de dança, dramaturgos, figurinistas e *designers* de iluminação, fotógrafos e assessores de imprensa.

Com esta abrangência de várias e diferentes áreas artísticas, com este acordo estágio NV foi possível aumentar o salário mínimo e uma maior flexibilização na área das relações laborais. De igual modo, o acordo estágio NV é aplicado regularmente nos teatros privados.

Existem ainda os acordos coletivos TVÖD⁶⁶ e TVL⁶⁷, aplicados nos teatros e óperas estatais. Os trabalhadores dos teatros que estão inseridos nos acordos coletivos TVÖD e TVL pertencem ao já acima referido VER.di.

Os acordos coletivos são anualmente publicados em *direitos teatrais e musicais* pela Associação de Teatro Alemão⁶⁸.

Aos trabalhadores *freelancers* não lhes é aplicado qualquer acordo coletivo, mas sim as condições decorrentes de negociações individuais.

Quanto à duração e organização do tempo de trabalho, veja-se, em seguida, a multiplicidade de soluções que a contratação coletiva encontrou.

Em relação aos teatros e sob as disposições dos acordos coletivos TVÖD e TVL, o tempo de trabalho semanal é de 39 horas. Excecionalmente, poderá alcançar as 46 ou até 60 horas semanais, mas a média anual não pode exceder oito horas por dia. É possível trabalhar 5 dias por semana ou 6 dias por semana. No

66 • Acordo coletivo para o serviço público.

67 • Acordo coletivo para o serviço público dos Länder (Estados federados).

68 • Ver o sítio do Deutscher Bühnenverein (Associação de Teatro Alemão). A Associação de Teatro Alemão é membro da PEARLE (Artes Cênicas Associações Patroais Liga Europa), por sua vez, uma Associação de associações de teatros e orquestras europeias. A PEARLE participa no processo legislativo da União Europeia e tem estatuto de observador na OMPI (Organização Mundial da Propriedade Intelectual). <http://www.buehnenverein.de/de/jobs-und-ausbildung/berufe-am-theater-ueberblick/tarifvertraege.html>

entanto, isso não pode alterar o máximo de 60 horas por semana em tempo integral. Esta é a regra aplicável a todos os empregados na administração, técnicos de som, de luz, de cena e outros (estes trabalhadores correspondem a 30-40% de todos os funcionários num teatro).

No âmbito destes acordos os músicos e cantores com contrato a termo em orquestras são remunerados de acordo com as disposições específicas das convenções coletivas para orquestras e grupos corais.

Também estão previstas indemnizações quando se verifica uma mudança imprevista ou repentina do diretor de um teatro, no caso de este usar da faculdade de resolver os contratos.

Apesar de os acordos coletivos não preverem disposições relativas à rescisão injusta das relações de trabalho, em caso de gravidez, ou por doença, pelo facto de a lei alemã proibir expressamente essas práticas, podem os trabalhadores ser ressarcidos por sentenças emanadas do Tribunal de Trabalho.

O seguro de acidentes de trabalho é obrigatório, em caso de doença do trabalhador, este recebe 70% do seu salário durante 6 semanas.

O tempo máximo de trabalho diário é idêntico ao aplicado no setor do cinema e televisão.

Os cantores solistas, atores e todos os trabalhadores empregados sob o acordo coletivo estágio NV podem ter apenas um dia de descanso por semana, em média. Os dias livres podem ser cumulados, contudo os cantores solistas têm direito a pelo menos 12 domingos livres por ano e em média, um dia por semana, sem distinção entre dias feriados, os domingos e dias de trabalho normais. No entanto, vigora um regime de total flexibilidade em termos de tempo de trabalho e período de descanso.

Já em relação aos trabalhadores no âmbito do acordo coletivo estágio NV, para bailarinos e técnicos, existe um salário mínimo.

Mas tem de ser negociado todos os anos com a administração dos teatros. Os salários são baixos e o risco de desemprego é acentuado. É muito comum caírem na pobreza.

Graças aos acordos TVÖ e De TVL (ramo técnico) o valor do tempo de viagem é reconhecido e totalmente pago. Mas também aqui há distinções, para os músicos do acordo coletivo TVK⁶⁹ o tempo de viagem é considerado a partir das 4 horas contabilizadas em 24 horas. Porém, para coristas e bailarinos o tempo de viagem não é contabilizado.

O estar de prevenção (*stand by*) é reconhecido como tempo de trabalho a 100%, no âmbito dos acordos coletivos TVÖD e TVL.

O tempo de trabalho em horas extras é muito comum no teatro, mas a sua regulamentação só existe no âmbito dos acordos coletivos TVÖD e TVL e até certo ponto no acordo de estágio NV (técnicos).

A maioria das horas extras pode ser compensada com tempo adicional de descanso, ou também com o pagamento de um prémio, mas estima-se que só 10% dos trabalhadores recorram a este segundo método.

O acordo coletivo TVK já supra referido regula as condições de trabalho e a remuneração dos membros de cerca de 130 orquestras financiadas por dinheiros públicos.

Em relação às remunerações de músicos de orquestra, estes são tão melhor remunerados quanto maior for a dimensão da orquestra.

No âmbito dos acordos TVK e estágio NV, nas relações laborais desenvolvidas em orquestras, nomeadamente, com cantores, solistas, atores e bailarinos, o tempo de trabalho não é contabilizado em horas, mas sim em ações ou serviços, ou seja, em ensaios, óperas e concertos. Estes devem ser considerados numa base semanal, não podendo ser realizados mais de 10 serviços semanais e não podendo, em média, exceder 8 por semana, num período de seis meses.

69 • *Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern* – acordo coletivo para músicos em orquestras culturais.

Os sábados e domingos não são considerados dias de trabalho normais.

Os músicos têm direito a um dia de descanso, por semana. Se não for possível, a administração é obrigada a dar depois de 10 dias consecutivos de trabalho, dois dias de descanso. As ações são limitadas pelo período de descanso, tendo de ser respeitadas 5h e 11h horas antes e depois de um desempenho.

No âmbito dos acordos coletivos TVÖD e TVL todas as formas de trabalho excecional são compensadas. Os trabalhadores beneficiam de férias anuais e estão previstas pela legislação nacional.

Os acordos coletivos conseguem proporcionar aos seus associados um nível de remuneração que lhes permite um padrão de vida digno.

A Lei de Segurança do Trabalho da Alemanha regulamenta todos os aspetos da sua política e mecanismos orientados para esse fim. Estabelecendo bastantes disposições e regras obrigatórias. Está prevista a cooperação entre os representantes do pessoal e especialistas em segurança no trabalho. Existem delegados de segurança no trabalho nos locais de trabalho.

As orquestras estão organizadas na associação DOV (Deutsche Orchestervereinigung⁷⁰) com uma taxa de sindicalização de mais ou menos 85%. Esta associação através do grupo de trabalho Solistas Vocais e Músicos independentes tem desenvolvido um trabalho exemplar, nomeadamente no estabelecimento de padrões mínimos financeiros no que respeita à participação individual de cantores independentes em projetos culturais financiados com dinheiros públicos.

Existe ainda a organização sindical dos membros do palco, denominada GDBA (Genossenschaft des Bühnengehörigen⁷¹), que tem entre as suas tarefas *melhorar as condições salariais e de trabalho através de acordos coletivos*.

70 • Associação Alemã de Orquestra – ver http://www.dov.org/DOV_Startseite//.html

71 • Ver www.buehnengenossenschaft.de/

Existe ainda a associação profissional VDO (Vereinigung der Opernchöre ⁷²), na qual se podem associar tanto *freelancers* como empregados, que assume a defesa dos interesses sociais, económicos e culturais dos seus membros.

Esta associação mantém negociações regulares com a Associação Alemã de Teatro (DBV) ⁷³ para atualização do acordo coletivo sobre aumentos salariais e condições gerais de trabalho.

Na Alemanha em teatro e orquestras cerca de 38.800 pessoas trabalham sob o regime de contratos sem termo ⁷⁴.

4.8. CONCLUSÕES DO ESTUDO EURO-MEI

Deste estudo sobre as condições de trabalho no cinema, na televisão e no espetáculo ao vivo ⁷⁵, ressaltam algumas conclusões a nível europeu:

- a. Existe uma proliferação de trabalhadores *freelancers* tanto no cinema, nas produções televisivas como no espetáculo ao vivo;
- b. É uma minoria de trabalhadores a que tem contratos de trabalho sem termo, pois na realidade a grande maioria dos trabalhadores têm contratos de trabalho a termo ou são auto empregados, com contratos que variam de um dia a vários meses;
- c. Em alguns países os trabalhadores mais velhos têm dificuldade em arranjar trabalho;
- d. Em geral não há indemnizações garantidas para os

72 • Associação dos coros e bailarinos da Ópera Alemã. Ver www.vdoper.de/.

73 • Deutscher Bühnenverein, ver www.buehnenverein.de/.

74 • Dados disponibilizados pelo Deutscher Bühnenverein

75 • http://irishequity.ie/wp-content/uploads/2015/12/DRAFT-REPORT-Dignity@work_2015-10-21.pdf.

trabalhadores, quando as relações laborais terminam abruptamente e/ou quando são canceladas pouco antes do seu começo;

- e. Em geral os trabalhadores não são indemnizados quando sujeitos a rescisões de contratos de trabalho injustas, no entanto algumas legislações proíbem expressamente esta prática, podendo os trabalhadores recorrer aos tribunais comuns;
- f. Na maioria dos países, os trabalhadores têm direito a prestações de desemprego. Sendo, no entanto, os seus critérios de elegibilidade e de qualificação para ter acesso ao mesmo, muito díspares, não estando adaptadas aos padrões de trabalho em ambos os setores;
- g. Os trabalhadores independentes têm muitas restrições ao acesso à cobertura pela Segurança Social;
- h. Em vários países da UE existem acordos coletivos de trabalho que são geralmente aplicados. Em geral, as condições de trabalho são melhores para os trabalhadores de países em que se celebram acordos coletivos;
- i. Tanto as horas extraordinárias como o trabalho aos fins de semana e feriados são frequentes em ambos os setores. No entanto, o tratamento é desigual, pois os trabalhadores independentes na maioria das vezes não são compensados;
- j. Quanto ao pagamento das horas extraordinárias, trabalho noturno e trabalho durante os fins de semana, a situação continua a ser melhor para os trabalhadores de países onde existem convenções coletivas.
- k. Também no que se refere às férias anuais, em geral os trabalhadores independentes não têm direito às mesmas;
- l. Na generalidade dos países, os níveis de remuneração

em produções de televisão, cinema e espetáculo ao vivo para os trabalhadores com contratos sem termo, proporcioná-lhes um padrão de vida decente. O mesmo não se pode dizer dos trabalhadores independentes;

5. ALGUMAS OPINIÕES RELEVANTES DE PARCEIROS SOCIAIS

5.1. SINDICATOS CENA E STE

Sobre a precariedade e os direitos sociais e laborais, estes sindicatos⁷⁶ manifestaram a sua preocupação, focando-se nas suas implicações: *Os trabalhadores e trabalhadoras do espetáculo e do audiovisual estão permanentemente confrontados com a impossibilidade de acederem a vários direitos sociais e laborais. Esta dificuldade de acesso está naturalmente relacionada com a sua condição laboral que é de extrema precariedade nos vínculos, com períodos longos de inatividade e, nos últimos anos, com um decréscimo significativo nos rendimentos*⁷⁷.

Preocupante se tem revelado a falta de oportunidade de trabalho para os artistas menos jovens, como se pode constatar nas

76 • De notar que estes dois sindicatos fundiram-se, em 2017, num único, agora denominado CENA-STE – Sindicato dos Trabalhadores, do Audiovisual e dos Músicos <http://www.cena-ste.org/>

77 • Doc. *Novos enquadramentos legais para os trabalhadores do espetáculo e do audiovisual*, pág. 1.

suas palavras Torna-se cada vez mais evidente que a partir de certa idade – como demonstra o questionário do CENA realizado em 2015 – são muitos os profissionais que acabam por desistir. É também frequente que tantos outros vão encontrando outros trabalhos como complemento da sua ocupação principal, trabalhos esses que em muitos casos são também precários, por serem em regime de tempo parcial ou a prazo.

Também em relação ao quadro legal vigente aplicável aos artistas, para além da citada Lei 4/2008, de 7 de fevereiro, estes sindicatos, numa harmonização de intervenções e tendo iniciado já algum trabalho conjunto, disseram-nos que se debatem *ainda com outro problema que é transversal a tantas outras áreas de atividade, o incumprimento de algumas das mais básicas leis laborais. Por exemplo, que a um posto de trabalho com determinadas características corresponda um contrato de trabalho com a duração temporal adequada.*

E se há quem afirme que estes vínculos ilegais só existem porque as entidades empregadoras do setor têm dificuldades financeiras, basta olhar para o período em que o financiamento da cultura era significativamente maior e perceber que já nessa altura os falsos recibos verdes (falso trabalho independente) eram regra, inclusivamente em algumas estruturas de criação e produção estatais.

Ainda assim, mesmo cumprindo as leis, diminuindo o número de desempregados e aumentando a remuneração média, continuaríamos a falar de trabalhadores e trabalhadoras mal protegidos socialmente. Continuaríamos a assistir a períodos de inatividade superiores à média de outras profissões e com horários e ritmos de trabalho também superiores a essa média – não é estranho que durante a rodagem de um filme se cumpram 12 ou mais horas de trabalho, que os ensaios de um espetáculo de teatro ou dança tenham apenas uma folga semanal, que durante festivais os técnicos das várias áreas sejam sujeitos a um ritmo de trabalho de extrema intensidade, etc.

Neste mesmo documento, referindo-se à promulgação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, sob a epígrafe *Combate à utilização*

*indevida do contrato de prestação de serviços, que instituiu a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*⁷⁸ e passados quatro anos sobre a sua entrada em vigor, a opinião destes sindicatos aí explanada é a de que *Atualmente existe um mecanismo legal, decorrente da Iniciativa Legislativa de Cidadãos “Lei Contra a Precariedade”, que tenta facilitar o reconhecimento de relação de trabalho subordinado, enquadrando o trabalhador no regime de contrato de trabalho por conta de outrem. A verdade é que este mecanismo dá um pequeno passo na inversão do ónus da prova, fundamental para proteger os trabalhadores, mas não avança de forma destemida, ficando aquém do desejado.*

*Este mecanismo encontra outro obstáculo em muitas das nossas profissões pela sua natureza temporária, ao projeto, como normalmente é referido. Os benefícios retirados pelos trabalhadores e trabalhadoras seriam poucos ou nenhuns. De um modo geral, este mecanismo tem tido pouca aplicação porque continua a implicar um comprometimento dos próprios trabalhadores e trabalhadoras com a ação judicial, e o medo de agir tem aumentado ao longo dos anos por via do assédio laboral, de pressões patronais inaceitáveis e da necessidade primária de manter um emprego, independentemente das condições*⁷⁹.

Ou seja, a instituição deste novo tipo de processo especial não tem tido qualquer aplicação prática de relevo, continuando os empregadores a fazerem uso indevido dos recibos verdes.

Como já se referiu supra e demonstrado pelo já referido estudo da EUROMEI sobre as condições de trabalho em Cinema, Televisão e Entretenimento ao Vivo na Europa⁸⁰, os países em que os direitos dos trabalhadores eram mais eficazmente defendidos eram aqueles em que os sindicatos se sentavam à mesa das negociações e tinham uma palavra a dizer sobre os acordos coletivos em causa⁸¹.

78 • Cujo regime consta nos artigos n.º 186-K a 186 J, aditados ao Código de Processo do Trabalho.

79 • Documento *Novos enquadramentos legais para os trabalhadores do espetáculo e do audiovisual*, pág. 2.

80 • Ver http://irishequity.ie/wp-content/uploads/2015/12/DRAFT-REPORT-Dignity@work_2015-10-21.pdf.

81 • Independentemente da taxa de sindicalização, que em alguns casos era baixa.

Não se poderá dizer que tal assim ocorra em Portugal, *No nosso setor, a fraca sindicalização está intimamente ligada à natureza de muitas estruturas de criação e produção, em que os papéis hierárquicos se misturam, aos baixos salários e cachets que dificultam o pagamento da quotização, e ao fraco espírito de classe que temos tentado inverter. Apesar de tudo, e longe dos números que desejávamos, tem havido um crescimento constante dos Sindicatos e um reforço da sua base de intervenção.*

Mas esta baixa sindicalização influencia determinantemente a capacidade de representatividade e de forçar a negociação coletiva, seja em áreas ou locais de trabalho. A negociação coletiva é também dificultada pela inexistência ou recusa das associações patronais com quem ela se possa realizar.

Tanto o CENA como o STE acabam por apenas conseguir negociar com entidades estatais, tanto da administração direta do Estado como da indireta.

É portanto preciso criar condições para que a negociação coletiva seja uma realidade no nosso setor, sabendo que este caminho não depende apenas dos Sindicatos e dos trabalhadores e trabalhadoras. (...)⁸².

Finalizam o seu documento, apresentando algumas questões que consideram mais pertinentes, nomeadamente, quanto à certificação profissional, à proteção social do artista e, por último, quanto à formação e reconversão profissional. Vejamos o que propõem quanto a estes temas.

1. Assim, no que se refere à **certificação profissional**⁸³, desdobram a questão em três vertentes, a saber:

a. *Definição de regras de acesso à profissão que se baseiem*

82 • Doc. *Novos enquadramentos legais para os trabalhadores do espetáculo e do audiovisual*, pág. 3.

83 • Atualmente já foi implementado um sistema de registo dos profissionais, da competência da Inspeção-geral das Atividades Culturais. Sobre este registo veja-se o referido no nosso Subcapítulo acima, intitulado *Lei n.º 28/2011, de 16 de junho*.

nos diferentes tipos de formação académica ou profissional ou na sua inexistência;

- b. Definição de registo e categorias profissionais que permitam vir a implementar tabelas salariais e outros instrumentos de regulação das carreiras profissionais;*
- c. Criar um sistema claro, ágil e rápido que envolva os Sindicatos do setor*⁸⁴.

2. No que concerne à **proteção social do artista**, os dois sindicatos consideram que é fundamental a elaboração de um estatuto para o artista:

- a. O reconhecimento de lesões e doenças profissionais específicas e total ou parcialmente incapacitantes com um sistema de avaliação constituído por profissionais de saúde totalmente identificados com as necessidades físicas destes trabalhadores e trabalhadoras;*
- b. No caso dos trabalhadores e trabalhadoras artísticos, reconhecer as doenças psíquicas como doenças intimamente ligadas ao desempenho das suas funções profissionais;*
- c. Equiparar algumas das profissões, nomeadamente os bailarinos e artistas de circo, ao modelo de avaliação de lesões e doenças dos atletas de alta competição, reconhecendo o seu desgaste rápido*⁸⁵;
- d. Reconhecimento e compensação pelos horários e ritmos de trabalho desregulados e com períodos de extrema intensidade;*
- e. Aprofundar o regime de acesso ao subsídio de desemprego,*

84 • Doc. *Novos enquadramentos legais para os trabalhadores do espetáculo e do audiovisual*, pág. 4.

85 • A que acrescentaríamos, de nosso mote, à necessidade de aplicação do mesmo regime das profissões de desgaste rápido, o seu reconhecimento ao nível fiscal para uma maior dedução de despesas.

tendo em conta os longos períodos de inatividade e especialmente os ritmos de trabalho, que contribuem muitas vezes para que um dia de trabalho represente mais do que uma jornada de 8 horas;

- f. Realização de um estudo aprofundado sobre as atuais condições de segurança e saúde no trabalho e estabelecer um código de boas práticas;*
- g. Garantir o acesso a alguns dos direitos sociais também por parte dos trabalhadores independentes.*

3. Por último, sobre a **formação e reconversão profissional**, a referida pronúncia sindical diz-nos que é necessária a adoção das seguintes medidas:

- a. Criação de planos de formação estatais para profissionais artísticos, técnico-artísticos e de mediação, já que será difícil que a esmagadora maioria de estruturas de criação e produção os possa oferecer aos seus trabalhadores;*
- b. Criação de um regime de reconversão profissional faseado e não limitado a um subsídio financeiro e de acesso mais facilitado do que o estipulado na Lei 4/2008.*

Melhor veremos abaixo, que algumas destas propostas estão já em Projeto-lei da autoria do grupo parlamentar do Bloco de Esquerda, em especial no que respeita aos bailarinos da Companhia Nacional de Bailado.

5.2. A PLATAFORMA PLATEIA

A Plateia – Associação de Profissionais das Artes Cénicas⁸⁶ – defende a adoção de uma legislação laboral que, salvaguardando a natureza destas atividades artísticas, regulamente o direito ao tempo de trabalho, à previsão da carga horária, ao regime de descanso obrigatório e compensatório, às regras de trabalho suplementar e aos benefícios daí decorrentes.

Acrescenta que é urgente avançar com um estatuto do artista e adequar a legislação fiscal às diferentes categorias profissionais existentes, já que não está prevista a existência de áreas profissionais específicas (como desenhadores de som e de luz). Levanta a questão da necessidade de distinguir os regimes consoante seja dança, teatro ou outras linguagens.

86 • A Plateia é uma associação que agrega cerca de 80 profissionais e 20 estruturas do norte de Portugal, nas áreas da dança e do teatro, vocacionada para se afirmar como uma plataforma de discussão e intervenção acerca das políticas culturais, artes performativas, aos níveis local, regional, nacional e europeu. Para mais informações ver <http://plateia-apac.blogspot.pt/>

6. ALGUMAS NOTAS SOBRE PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO ESPETÁCULO

6.1. O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE

Debrucemo-nos um pouco sobre este conceito de intermitência.

No trabalho de André Almeida Martins, *O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009*⁸⁷, refere-se que a consagração inicial desta figura se operou naquele Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mais concretamente, nos seus artigos 157.º a 160.º, enquanto submodalidade de contrato de trabalho.

Contudo, esta submodalidade já se encontrava anteriormente prevista, no art. 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, precisamente no que respeita ao contrato de trabalho dos profissionais do espetáculo e aí denominado contrato de trabalho intermitente.

87 • Disponível em <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>

Esta figura traduz-se sobretudo, numa das submodalidades do designado trabalho à chamada, *numa das mais flexíveis formas de emprego*⁸⁸ que o Direito do Trabalho conhece.

(...) foi a partir e como consequência, da referida “crise do direito do trabalho” que se introduziu no vocabulário, no próprio ordenamento jurídico laboral, uma ideia que se veio a tornar central: a flexibilidade das relações laborais.

O conceito de flexibilidade do mercado de trabalho tem origem na consideração de que a proteção do emprego (...), constitui um custo fixo do fator trabalho que tem influência sobre o emprego e (...) pode definir-se como “a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas”.

Ou, como diz Bernardo da Gama Lobo Xavier: (...) permitiria diminuir os custos fixos associados à mão de obra e, assim, multiplicar as potencialidades desse mercado, nomeadamente, pela “utilização de formas de emprego mais versáteis”, que sacrificavam o designado “princípio sacrossanto da estabilidade”⁸⁹.

Nesta perspetiva (...) a flexibilidade de uns é conseguida à custa de limitações para outros (...), verificando-se, assim, um conjunto de consequências negativas associadas aos instrumentos de flexibilização do mercado de trabalho, designadamente, a chamada “espiral da contratação a termo” ou a incidência assimétrica e discriminação indireta associadas ao trabalho a tempo parcial.

É precisamente no âmbito deste processo (aparentemente contínuo) de erosão da relação laboral típica e de procura inevitável de instrumentos de flexibilidade, que continuam a responder às sucessivas exigências de mercados, que surge a figura do trabalho

88 • João Leal Amado *À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 133.

89 • Bernardo da Gama Lobo Xavier, *O direito do trabalho na crise (Portugal)*, Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, p. 103 *Apud* André Almeida Martins, *O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009*, disponível em <https://icon-line.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>

*intermitente (...) que se apresenta como “uma forma extrema de adaptação, de plasticidade, de maleabilização”*⁹⁰, no âmbito da qual o conceito de hétéro disponibilidade tem a potencialidade de ser estendido para limites que nenhuma outra figura contratual do ordenamento jurídico laboral permitia até à data.

Guido Boni considera o contrato de trabalho intermitente como *o contrato mais vergonhoso de toda a reforma* ⁹¹.

A flexibilidade proporcionada por este novo instrumento do ordenamento jurídico-laboral resulta, em grande medida, daquilo que se pode caracterizar como as duas espécies ou submodalidades que o trabalho intermitente assume no CT 2009. Resulta do regime dos artigos 158.º a 160.º deste diploma que o modelo de contrato de trabalho intermitente introduzido pelo legislador comporta quer o designado trabalho alternado, quer o trabalho à chamada.

A doutrina francesa entende destacar a chamada regra da ***igualdade dos direitos entre os trabalhadores titulares de um contrato de trabalho intermitente e os trabalhadores titulares de um contrato de trabalho a tempo completo*** realçando que tal regra abrange, da mesma forma, tanto os direitos legais, como os convencionais, tanto os individuais como os coletivos ⁹².

Em Itália, alude-se a um “princípio de não discriminação”, que quanto a nós será mais próximo do princípio que julgamos aplicável à matéria do trabalho intermitente, e que a doutrina nacional vem preconizando no âmbito do trabalho a tempo parcial: o princípio da proporcionalidade, ou seja, apenas poderão ser aplicados ao trabalhador intermitente os direitos e deveres estabelecidos

90 • Jorge Leite, *Direito do Trabalho na Crise – Relatório Geral*, Temas de Direito de Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 1990, pág. 36. *Apud* André Almeida Martins, *ob. cit.*

91 • GUIDO BONI, *Contrato di Lavoro Intermittente e Subordinazione*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2005, ano XXIV, parte I, pp. 117-118.

92 • *Formação profissional, remuneração mínima, pré-aviso, indemnização em caso de despedimento ilícito e outras garantias quanto ao despedimento ilícito* – André Almeida Martins, *ob. cit.*

para o trabalhador a tempo inteiro na devida proporção.

Este princípio, melhor descrito pelo já mencionado André Almeida Martins na sua obra já igualmente identificada, traduz-se na manutenção dos direitos e deveres (...) *que, pela sua natureza consintam essa aplicação e na medida em que se possa dizer que substancialmente as posições jurídicas dos dois trabalhadores são comparáveis.*

No que diz respeito ao cálculo da antiguidade, não se vê motivo para que o período de inatividade – neste conceito desviante de intermitência – não seja computado para esse efeito, uma vez que a inatividade, como veremos, corresponde a um normal cumprimento do contrato.

André Almeida Martins chega, assim, à conclusão de que: a prestação de trabalho em regime de intermitência é suscetível de dar lugar a implicações negativas no plano da integração dos trabalhadores na empresa, e no mesmo sentido, ter um efeito nocivo a nível de integração sindical, com tudo o que isto implica a nível de desproteção e degradação das condições de trabalho e de desenvolvimento profissional.

Todas estas considerações tecidas a propósito da figura da intermitência no cômputo geral e ao abrigo do Código do Trabalho aplicável à generalidade dos trabalhadores, assumem particular relevância quando consideradas como agindo junto dos profissionais do espetáculo. É que, não podemos esquecer que à luz de uma previsão em lei especial (e veja-se, curiosamente, que é cronologicamente anterior – a Lei n.º 4/2008 é anterior ao CT 2009) estas preocupações devem ser especialmente analisadas.

Assim, conclua-se que, perante um setor já de si estruturalmente frágil como o artístico, e apesar da intermitência ser uma característica real e natural do mesmo, as implicações negativas desta flexibilidade têm de ser cuidadosamente avaliadas e minimizadas.

6.2. A NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO ARTÍSTICO

Para o nosso estudo sobre o estatuto do artista em Portugal, não podemos deixar de tecer alguns comentários, sobre a natureza do contrato de prestação artística e levantar algumas questões sobre esta temática⁹³, que poderão ser o lastro para um melhor entendimento da verdadeira dimensão do artista.

A primeira questão que se coloca é a de refletir um pouco sobre a aplicação ao artista do regime do contrato de trabalho em vez do regime do contrato de prestação de serviços, ou se pelo contrário se trata efetivamente de um trabalho autónomo.

Sem nos alongarmos demais, cumpre começar por citar o pensamento de Susana Santos, que nos diz *a distinção entre trabalho autónomo e trabalho subordinado diminuiria de importância, se os trabalhadores autónomos gozassem de uma maior proteção, em que todo o trabalho oneroso deveria estar protegido, no que respeita, por exemplo, à proteção na doença, acidentes profissionais, desemprego, velhice*⁹⁴.

Susana Santos chama, ainda, à colação a opinião de Bernardo Xavier que afirma que *a atividade prestada por um profissional de espetáculos é feita com autonomia, ou seja, este está obrigado a proporcionar um resultado, mas que é compatível com a existência de indicações pela entidade a quem o profissional presta serviços e o facto de se obedecer a tais indicações não significa que se esteja numa relação subordinada*⁹⁵.

Ainda sobre este tema da definição do contrato aplicável ao profissional de espetáculos, Alzaga Ruiz, muito acertadamente,

93 • Sobre esta matéria ver BARROS, Alice Monteiro de, *As relações de trabalho no espetáculo*, Editora LTR, São Paulo, 2003 e LA ROSA, Alfio, *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, 5.ª edição, Giuffrè Editore, 1998

94 • Susana Santos, *ibidem*, ob cit., pág. 43 Susana Santos é, ainda, de opinião que os *profissionais de espetáculos podem ser sujeitos de um contrato de trabalho, mas que são na sua maioria, trabalhadores subordinados com autonomia técnica*.

95 • Bernardo Xavier, *Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculos*, pp. 117 e 118, *apud* Susana Santos, *ibidem*, ob. cit., p. 44

diz-nos que *cada artista é único e interpreta ou executa uma obra de forma própria e pessoal*⁹⁶.

6.3. A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A certificação profissional constitui, em algumas profissões, uma condição essencial para o exercício das respetivas atividades. Ou seja, conforme o entendimento dos tribunais, a carteira profissional *destina-se a testar que o seu titular preenche os requisitos exigidos por lei para o exercício de determinada profissão* (Acórdão da Relação de Lisboa, de 11.12.2002).

Veja-se qual era a situação em Portugal.

Após 1984, altura em que entrou em vigor o DL n.º 358/84 de 13 de novembro (regime jurídico das Carteiras Profissionais), o Estado passou a ser a entidade competente para regulamentar e decidir da sua atribuição, afastando essa competência dos sindicatos.

Era então obrigatória a posse de carteira profissional para os artistas poderem exercer a sua atividade, nos termos do Decreto-Lei n.º 43181 e decreto 43190 de 1960, sendo os sindicatos a passarem as respetivas carteiras. Este sistema funcionava de maneira eficaz para controlo do acesso à profissão.

Com a entrada em vigor do supra referido DL n.º 358/84, de 13 de novembro, mas faltando a sua regulamentação, pois as profissões deveriam ter sido definidas por portaria e nunca o foram, manteve-se na prática o sistema de serem os sindicatos a emitir as carteiras profissionais.

Mais se informe que o DL n.º 358/84, de 13 de novembro, foi entretanto revogado pelo DL n.º 92/2011, de 27 de julho (Sistema de Regulação de Acesso a Profissões), que foi, por sua vez, revogado

96 • Alza Ruiz *La Relación Laboral de los Artistas*, apud Susana Santos, *ibidem*, ob. cit., p. 44

pelo DL n.º 37/2015, de 10 de março (Regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais) e que nada dispõe sobre o setor aqui em análise.

Relembre-se que com a promulgação da Lei n.º 28/2011, de 16 de junho, ficou estabelecido que o registo dos profissionais desta área seria feito através do denominado Registo Nacional de Profissionais do Setor das Atividades Artísticas, Culturais e de Espetáculo (RNPSAACE).

Regulamentado, finalmente, no corrente ano, através da portaria n.º 156/2017, de 21 de junho, na qual se estabelecem os procedimentos necessários e o respetivo serviço responsável pela sua gestão, organização e manutenção (a Inspeção Geral das Atividades Culturais) este Registo está já em vigor.

No entanto, saliente-se que este registo apenas adquire carácter obrigatório para efeitos de possibilidade de acesso às ações de valorização profissional e técnica, direta ou indiretamente, promovidas pelo Estado, bem como para a emissão de certificados comprovativos do exercício da profissão (*vide* Art. 3.º Lei 28/2011, de 16 de junho).

Por curiosidade, registe-se que, em França, a necessidade de regulamentar as carteiras profissionais e a sua obrigatoriedade, de molde a instituir regras no cinema francês, ganhou especial relevo com a entrada na política de Ploquin, que com o mote de salvação do cinema francês, fez retornar as carteiras profissionais para os técnicos: *Pour exercer, il faudra posséder une carte d'identité professionnelle distribuée par une commission consultative à ceux qui en sont dignes. Personne ne pourra travailler dans une entreprise de production ou de distribution sans en être titulaire*⁹⁷.

Isto revela que, a existência de certificação profissional é verdadeiramente importante, na medida em que se mostra essencial numa ótica de garantia de segurança geral do setor: tanto do ponto

97 • Para mais informação ver http://www.dcaudiovisuel.com/news_info.php/news_id/145.

de vista do trabalhador, pois nivela as condições de acesso à profissão, como do empregador, pois assegura a qualidade técnica dos profissionais contratados.

Por último, saliente-se que o referido e atual sistema vigente, o RNPSAACE, não consiste exatamente na atribuição de uma verdadeira carteira profissional, no sentido de consistir numa *conditio sine qua non* de acesso ao exercício da profissão, o que não permite prosseguir, portanto, a segurança geral acima descrita, conjuntura que, salvo o devido respeito, deveria ser revista.

7. PROTEÇÃO SOCIAL – ENQUADRAMENTO DO PENSAMENTO

Na verdade, o nosso estudo distribui-se por duas grandes questões, coincidentes com duas áreas distintas do direito, sujeitas a dogmáticas próprias, que exigem duas abordagens técnicas com esta diferenciação como pano de fundo: o direito laboral e o direito da segurança social.

Se é certo que estas áreas do direito têm este ADN diferenciado, a verdade é que são, necessariamente, aparentadas, porquanto a construção do direito da segurança social opera, tendo como pressuposto, um conjunto de conceitos e dados que se recolhem, histórica e tecnicamente, na aplicação do direito laboral.

Aliás, ousamos, desde já, referir, que no caso dos profissionais do espetáculo, mais do que os direitos laborais que se prendem com o regime do tempo ou do lugar da prestação do trabalho, com a duração dos vínculos – que são natural e maioritariamente determinados pela duração dos projetos em que estes se envolvem –, ou com os modos de remuneração, a grande questão que deixa estes profissionais numa verdadeira insegurança de vida, é **a falta de proteção social.**

Tem-se observado a tendência de “forçar” a submissão das relações de trabalho entre artistas e tomadores dos seus serviços à figura do contrato de trabalho, muito mais para garantir a proteção social, que tem tradicionalmente como pressuposto a existência daquela relação de trabalho subordinada, do que pelo facto da dogmática jus-laboral ser verdadeiramente adequada.

Veja-se, como é facto notório que, não obstante a publicação de regime jurídico laboral especial para os profissionais do espetáculo (Lei n.º 4/2008, de 7 de janeiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro e pela Lei n.º 28/2011, 16 de junho), já acima sobejamente identificado, este é praticamente letra morta no nosso ordenamento jurídico.

Diz-se que as normas em vigor prejudicam verdadeiramente a proteção social dos artistas, porque este regime, ao ser rejeitado pelo setor na sua totalidade (a saber, tanto por artistas, como por tomadores da prestação) – não sendo nunca aplicado atenta a sua inadequação geral, *i.e.*, não se fazendo nunca os contratos de trabalho de que depende a aplicação da proteção social –, deixa de fora desta proteção aqueles que se pretendiam proteger e que se mantêm na extrema fragilidade que lhes é conhecida: os artistas.

Por ora, chegou o momento de abordar, mais especificamente, a segunda grande questão a desenvolver: a **proteção social dos artistas intérpretes**, a operar pela Segurança Social e à luz do seu regime próprio.

Para tanto, começamos por apresentar o levantamento da proteção especificamente prevista para os artistas e atualmente existente em Portugal e, ainda, a proteção que é aplicável aos trabalhadores independentes, por esta ser a que mais se verifica, atendendo ao *deficit* existente de contratos de trabalho no dia-a-dia do setor artístico profissional no país.

Contudo, para fazermos este trabalho de forma verdadeiramente disponível, cumpre verificar os exemplos de alguns outros países da Europa, dos quais escolhemos aqueles que entendemos, sem desprimor para os restantes, mais emblemáticos, como o exemplo

austríaco, alemão, belga, espanhol e francês.

Por último, faremos uma pequena incursão por duas ordens de instrumentos de futuro que merecem a nossa nota: a proposta resultante do estudo, datado de 2007, levado a cabo no cerne da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, coordenado pela Professora Doutora Glória Teixeira, intitulado *O Regime Especial de Segurança Social dos Profissionais de Espetáculos e Audiovisual e Pessoal Técnico e Auxiliar*, precisamente, por encomenda da Plateia e da GDA, e os Projetos-Lei:

- a. 77/XIII-1.^a da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português – *Cria o Estatuto do Bailarino Profissional da Companhia Nacional de Bailado e a Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado* ⁹⁸;
- b. 324/XIII/2.^a da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda – *Regime de Segurança Social, Reinserção Profissional e Seguro de Acidentes de Trabalho para os Bailarinos da Companhia Nacional de Bailado* ⁹⁹;
- c. 518/XIII/2.^a – da autoria do grupo parlamentar do PSD *Estabelece as condições específicas de prestação do trabalho, da proteção social e reconversão profissional do bailarino da Companhia Nacional de Bailado* ¹⁰⁰;
- d. 519/XIII/2.^a – da autoria do grupo parlamentar d' Os Verdes *Estabelece o regime de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais* ¹⁰¹.

Todos aprovados, na generalidade, na Assembleia da República, no passado dia 17 de maio de 2017.

Passemos, então, ao estado da técnica, no nosso País.

98 • Ver Anexo I.

99 • Ver Anexo II.

100 • Ver Anexo III.

101 • Ver Anexo IV.

7.1. PROTEÇÃO SOCIAL ESPECÍFICA DOS ARTISTAS EM PORTUGAL (ENQUANTO TRABALHADORES SUBORDINADOS)

Em sede de legislação nacional, existem poucas previsões de regime especial de segurança social no que respeita aos profissionais do espetáculo, sendo que uma delas se aplica apenas à classe dos bailarinos de bailado clássico e contemporâneo.

A Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro já mencionada, que aprovou o Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculos, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho, definiu, como regra geral (art. 21.º), que aos profissionais abrangidos pelo diploma se aplicaria o regime da proteção social dos trabalhadores por conta de outrem, com as especificidades aí previstas.

Ora, o primeiro obstáculo a esta solução é, como já vimos, desde logo, o facto de, tendo o setor rejeitado a aplicação deste diploma que faria dos profissionais do espetáculo trabalhadores por conta de outrem, estes não o serem formalmente. Considerando que os empregadores não celebram contratos de trabalho com estes profissionais, não se lhes pode aplicar o regime conforme previsto naquele art. 21.º, por falta de verificação de um requisito legal essencial: precisamente, a qualidade destes profissionais como trabalhadores por conta de outrem.

E quais são as especificidades do art. 21.º a que alude o diploma acima referido?

São, a saber:

- a. Previsão de um prazo de garantia especial para acesso às prestações de desemprego (art. 21.º-A);
- b. Previsão de um subsídio de reconversão profissional, também este aplicável aos trabalhadores independentes (artigos 21.º-B e 21.º-E);

- c. Previsão da possibilidade de os profissionais abrangidos pelo diploma poderem optar, no âmbito do regime de contribuições voluntárias do regime complementar de contas individuais de natureza pública, estabelecido no Decreto-Lei n.º 26/2008, de 22 de fevereiro, pela aplicação da taxa contributiva de 6%, independentemente da respetiva idade ¹⁰² quando, nas restantes profissões apenas é possível para quem tem mais de 50 anos (*Vide* art. 12.º, n.º 2, deste diploma).

Ora, vejamos agora, em especial, algumas destas medidas.

7.1.1. Prestações de Desemprego

A Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual prevê que, para efeitos de atribuição de subsídio de desemprego aos profissionais do espetáculo, o prazo de garantia requerido seja menos exigente do que para a generalidade dos trabalhadores, a saber:

- a. De 450 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações nos 36 meses imediatamente anteriores à data do desemprego, no caso de **subsídio de desemprego**;
- b. De 180 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 18 meses imediatamente anterior à data do desemprego no caso de **subsídio social de desemprego**.

Apesar da previsão destes prazos mais favoráveis, a já descrita ausência de celebração de contratos de trabalho determina, inelutavelmente, a sua não aplicação, por nunca serem completados estes períodos contabilizados em números de dias de trabalho por conta de outrem.

102 • Estabelece a regulamentação aplicável ao regime público de capitalização, destinada à atribuição de um complemento de pensão ou de aposentação por velhice, pela criação de uma conta individual para cada aderente.

7.1.2. Subsídio de Reconversão Profissional

Uma segunda previsão especial, consiste na estipulação na mesma Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, de atribuição aos profissionais do espetáculo e do audiovisual um **Subsídio de Reconversão Profissional**.

Assim, os profissionais das artes do espetáculo e do audiovisual abrangidos por esta lei, tal como os trabalhadores independentes deste setor de atividade (ver art. 21.º-E), que, em função da especificidade do seu trabalho, tenham cessado o exercício da sua atividade antes de poderem beneficiar de uma pensão de velhice, têm direito à atribuição de um subsídio de reconversão profissional, desde que preencham os seguintes requisitos:

- a. Terem exercido, comprovadamente, uma atividade artística como profissionais durante um período não inferior a 10 anos, com registo de remunerações nos últimos cinco anos;
- b. Terem cessado o exercício da atividade artística há mais de seis meses e menos de dois anos;
- c. Terem rendimentos inferiores à remuneração mínima mensal garantida.

O montante do subsídio de reconversão profissional é fixado caso a caso, não podendo exceder o valor de 12 indexantes de apoio social¹⁰³.

O subsídio de reconversão profissional pode ser atribuído por uma só vez ou em prestações mensais que não podem exceder os 24 meses.

Este subsídio não é cumulável com o pagamento de montante único de prestações de desemprego, modalidade que é possível

103 • Indexante de Apoio Social em 2017 – € 421,32, nos termos da Portaria, n.º 4/2017, de 3 de janeiro.

quando o desempregado tem um projeto de criação do próprio emprego¹⁰⁴.

7.1.3. Contribuições Adicionais – Complemento de reforma

A terceira previsão especial consiste no facto de os profissionais do espetáculo terem ainda direito a optar, no âmbito do sistema de contribuições voluntárias do regime complementar de contas individuais de natureza pública, estabelecido no Decreto-Lei n.º 26/2008, de 22 de fevereiro, pela aplicação da taxa contributiva de 6%, independentemente da respetiva idade (art. 21.º-D da Lei n.º 4/2008, redação atual e art. 12.º do DL 26/2008).

Este regime, instituído pela lei de bases da segurança social e regulamentado pelo referido Decreto-Lei n.º 26/2008, é, no essencial, um regime de capitalização, de adesão individual e voluntária, cuja organização e gestão é da responsabilidade do Estado.

Os cidadãos podem optar por entregar uma contribuição mensal extra, que é depositada numa conta própria, individual e sua, convertendo – se em certificados de reforma, que se refletirão no direito a receber um valor complementar ao valor da sua pensão por velhice ou invalidez absoluta.

Assim, com a reforma ou em caso da referida invalidez, o contribuinte poderá optar pela conversão do capital acumulado numa renda vitalícia, resgatar o capital acumulado (até a um limite de 10% do indexante de apoios sociais que ficará, obrigatoriamente, para pagamentos sob a forma de renda vitalícia) ou proceder à transferência do capital acumulado para plano de filhos e de cônjuge.

104 • As prestações de desemprego podem ser pagas antecipadamente de uma só vez, na totalidade ou parcialmente, quando o beneficiário do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego inicial apresenta um projeto de criação do próprio emprego que é considerado viável pelo Serviço de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP). Mais informação em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/24588/6004_prestacoes_desemprego_montante_unico/Od-c4a89a-cd9e-48d6-be95-bb722a7ef3f9.

Mas convenhamos, os profissionais do espetáculo, não só não têm geralmente contratos de trabalho, como sabemos que, regra geral, praticamente não auferem rendimento que permitam custear as contribuições mínimas obrigatórias para a segurança social, quanto mais que lhes permita, voluntariamente, acrescer esse custo de uma contribuição extra.

7.2. CASO ESPECIAL DA REFORMA POR VELHICE DOS PROFISSIONAIS DE BAILADO CLÁSSICO E CONTEMPORÂNEO

E a quarta previsão especial, na verdade a mais antiga, prevista nos Decreto-Lei n.º 482/99, de 9 de novembro e no Despacho Conjunto n.º 704/2000, de 9 de junho, é a que diz apenas respeito aos profissionais de bailado clássico e contemporâneo, determinando condições especiais de atribuição da sua pensão de velhice, que pode ser atribuída nos seguintes casos:

- a. A partir dos 55 anos, tendo o/a bailarino/a, pelo menos, 10 anos civis, seguidos ou interpolados, de registo de remunerações correspondente ao exercício a tempo inteiro da profissão;
- b. A partir dos 45 anos tendo o/a bailarino/a, pelo menos, 20 anos civis, seguidos ou interpolados, de registo de remunerações, dos quais 10 correspondentes a exercício da profissão a tempo inteiro.

E, atenção, a pensão por velhice assim obtida não é acumulável com rendimentos provenientes de atividade exercida como bailarino clássico ou contemporâneo.

No caso das antecipações a partir dos 45 anos, é aplicado o fator de redução ao valor da pensão estatutária previsto no art. 36.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, aos anos de antecipação em relação aos 55 anos.

7.3. PROTEÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES

Este é um levantamento que nos parece importante fazer nesta sede, uma vez que esta é a proteção a que os artistas portugueses poderão ter, de facto, acesso.

Mas tenhamos em consideração que, esta cobertura apenas opera quando são efetivamente entregues contribuições com a temporalidade exigida nos respetivos requisitos.

Ora, é notório que muitos dos artistas intérpretes não conseguem, sequer, manter uma contribuição regular para a segurança social, o que os exclui também desta proteção.

Ainda assim, pensamos não poder ter uma ideia geral do regime a que está sujeita a classe de profissionais aqui em causa se não fizermos este diagnóstico estruturado.

Vejamos, então, a que teria direito o artista se conseguisse pagar, regularmente, as suas contribuições para a segurança social, mesmo trabalhando, vulgo, a recibos verdes e que se cingem às eventualidades de parentalidade, doença, invalidez, velhice e cessação de atividade.

7.3.1. Parentalidade

Os Trabalhadores Independentes têm acesso a subsídio de parentalidade desde que:

- a. Tenham preenchido o prazo de garantia de 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do impedimento para o trabalho;
- b. Goze as respetivas licenças, faltas e dispensas não retribuídas nos termos do Código do Trabalho ou de períodos equivalentes;
- c. Ter as contribuições para a Segurança Social pagas até ao fim do terceiro mês imediatamente anterior ao mês

em que deixa de trabalhar por nascimento do filho.

Caso não cumpram o prazo de garantia, todos os cidadãos, e portanto, também os artistas têm direito ao **subsídio social de parentalidade** desde que:

- a. Sejam residentes em Portugal ou equiparados a residentes;
- b. Não tenham, juntamente, com o seu agregado familiar, à data do requerimento, património mobiliário (depósitos bancários, ações, obrigações, certificados de aforro, títulos de participação e unidades de participação em instituições de investimento coletivo) no valor superior a € 101.116,80 (corresponde a 240 vezes o valor do indexante dos apoios sociais – IAS);
- c. Tenham rendimento mensal, por pessoa, do agregado familiar, igual ou inferior a 80% do IAS (€337,06 em 2017).

7.3.2. Doença

Os trabalhadores independentes têm acesso ao subsídio de doença, para tanto devendo:

- a. Estar em situação de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo médico do serviço de saúde competente;
- b. Ter 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do início da doença, considerando-se, se necessário, o mês em que ocorre a doença, se neste tiver havido registo de remunerações (prazo de garantia);
- c. Ter as contribuições para a Segurança Social pagas até ao final do 3.º mês anterior ao do início da incapacidade.

7.3.3. Invalidez

Neste caso, o trabalhador independente goza do mesmo regime que o trabalhador por conta de outrem.

Perante uma situação de invalidez verificada pelo Serviço de Verificação de Invalidez da Segurança Social, o prazo de garantia para atribuição da respetiva pensão é de:

- a. 5 anos civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, no caso de invalidez relativa;
- b. 3 anos civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, no caso de invalidez absoluta.

7.3.4. Velhice

Sem prejuízo do que já acima se referiu quanto aos/as bailarinos/as de clássico e contemporâneo, os trabalhadores independentes terão direito a pensão por velhice se tiverem:

- a. Completado a idade normal de acesso à pensão: 66 anos e 3 meses em 2017;
- b. Cumprido o prazo de garantia de 15 anos civis, no mínimo, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações.

7.3.5. Cessação de Atividade

Os trabalhadores independentes têm ainda direito a obter uma prestação compensadora de uma interrupção forçada da sua atividade.

Neste caso – e de verificação mais recorrente entre os profissionais do espetáculo –, os trabalhadores independentes têm de ter obtido, de uma única entidade contratante, pelo menos 80% do valor total dos seus rendimentos anuais resultantes da atividade independente que determinem a constituição de obrigação contributiva.

Mas têm, ainda, de:

- a. Ser economicamente dependente destas entidades contratantes, em pelo menos dois anos civis, sendo um deles o ano imediatamente anterior ao da cessação do contrato de prestação de serviços;
- b. Ser considerado economicamente dependente à data da cessação do contrato de prestação de serviços;
- c. A cessação do vínculo contratual celebrado com a entidade contratante deve ser involuntária;
- d. O cumprimento do prazo de garantia de **720 dias de exercício** de atividade independente, economicamente dependente, com o correspondente pagamento efetivo de contribuições, num período de **48 meses** imediatamente anterior à data da cessação involuntária do contrato de prestação de serviços;
- e. Inscrição no centro de emprego da área de residência, para efeitos de emprego.

7.4. PROTEÇÃO SOCIAL ESPECÍFICA DOS ARTISTAS NOUTROS ORDENAMENTOS JURÍDICOS

7.4.1. Áustria

Desde 2001 que a Segurança Social Austríaca (SVA) também se aplica aos artistas, classificando-os como trabalhadores independentes. Se estes auferirem mais do que um mínimo definido (€ 4,988.64/ano, em 2016) os artistas têm de passar a pagar segurança social como os restantes trabalhadores independentes.

O valor do cálculo da contribuição é efetuado com base numa previsão, mas no final do ano é acertado. Curioso é perceber que

o valor mensal a pagar pelo trabalhador independente é de € 124,18, para uma base de incidência de € 415,72 de rendimento mensal, quando em Portugal este valor mensal é incrivelmente semelhante: prestação mensal de € 124,71 para uma base de incidência de € 421,32.

A par do SVA um outro organismo, o Künstlersozial-versicherungsfonds (Fundo de Segurança Social para os Artistas)¹⁰⁵ opera na Áustria, que atribui subsídios de proteção na reforma e, desde 2008, também na doença e em caso de acidente. Este fundo entrega os montantes de subsídio ao SVA que os atribui ao artista, pelo que só opera se o artista contribuir para o SVA.

O Künstlersozialversicherungsfonds (Fundo de Segurança Social para os Artistas) é financiado pelas empresas de radio-difusão (€0,2 por cliente) e pelo valor de €6 por cada recetor ou decodificador satélite.

7.4.2. Alemanha

Na Alemanha o sistema de “seguro social” dos trabalhadores independentes é financiado em 50% por contribuições dos artistas, de valor idêntico ao que cabe aos trabalhadores por conta de outrem, os outros 50% são financiados da seguinte forma: 20% pelo Estado e 30% pelas empresas que utilizam trabalho artístico, designadamente, produtoras ou salas de espetáculos.

O respetivo organismo de gestão é Künstlersozialkasse¹⁰⁶ e os artistas independentes contribuem apenas para este sistema.

Até ao dia 1 de dezembro de cada ano os beneficiários comunicam o seu rendimento expectável para o ano seguinte e o Künstlersozialkasse calcula 19% por cento deste rendimento como valor de contribuição.

¹⁰⁵ • <http://www.ksvf.at/>

¹⁰⁶ • Ver www.kuenstlersozialkasse.de/

As coberturas incluídas são as pensões por velhice, assim como de proteção na doença e nos cuidados de enfermagem.

Quanto ao subsídio de desemprego, cumprindo, nomeadamente, alguns requisitos como 360 dias de contribuição nos últimos dois anos, este acesso pode ser concedido.

Contudo estas regras têm limitações, para se ter direito a 10 semanas de subsídio, o rendimento global nos últimos 12 meses terá que ser maior do que o salário referência padrão para comparação (€ 32.400/ano).

Particularmente interessante parece ser o sistema instituído pelo acordo coletivo para a produção de Cinema e TV (FSS), que prevê a contagem do tempo de trabalho, nos casos de trabalho em férias, horas extras e trabalho suplementar, para contabilização do tempo de trabalho necessário para ter acesso ao subsídio ¹⁰⁷.

A crítica que é apontada a este sistema é de que estas restrições são muito fortes, pois não têm em conta a realidade dos padrões de trabalho na Alemanha. Porém, se um trabalhador não tem acesso ao sistema referido, terá acesso ao HARTZ IV, que atribui um subsídio de subsistência [a **taxa normal** cobre necessidades de alimentação, vestuário, higiene pessoal, domésticas, eletricidade (sem aquecimento) e para as necessidades da vida diária e extensão razoável também para as relações com o meio ambiente e participação na vida cultural], a partir de 1 de janeiro de 2017 passou a € 409,00 ¹⁰⁸.

Os trabalhadores independentes só têm direito ao subsídio de desemprego (ALO-I), desde que assumiram a situação de trabalhadores independentes. Caso contrário, têm acesso à HARTZ IV.

Quanto à cobertura pela segurança social, **do trabalhador subordinado**, em caso de doença está estabelecido o pagamento de 6 semanas através do empregador, após uma relação laboral de 4 semanas. Noutras condições terá de ser pago através de uma “caixa-doença”.

¹⁰⁷ • Arbeitszeitkonto (conta tempo de trabalho).

¹⁰⁸ • Para mais informação ver <http://www.hartziv.org/hartz-iv-rechner.html>

Em caso de acidente, o trabalhador está coberto pelas associações profissionais.

Em caso de maternidade está estabelecido um pagamento mínimo para o pai e para a mãe por um período de 14 meses, atribuindo 67% do salário. Quanto aos direitos de pensão e contribuições é obrigatória a sua atribuição, podendo ser complementado com seguros privados.

Em caso de invalidez é aconselhável a sua cobertura também por seguros privados.

No que respeita ao subsídio de desemprego, todos os trabalhadores têm direito a ele, no entanto, têm de ser preenchidos alguns requisitos. Terá de ter trabalhado com contrato de trabalho por 12 meses nos últimos 24 meses. Durante o tempo de duração do contrato terão de ser pagas as prestações correspondentes. Podem e devem assinar contratos de apenas um dia de trabalho, para a contagem necessária para ter acesso ao subsídio.

Todos os trabalhadores, que tenham assinado contratos sem termo ou contratos a termo, com base em produções artísticas têm cobertura pela segurança social, sem diferença entre artistas, músicos ou pessoal administrativo ou técnico¹⁰⁹.

7.4.3. Bélgica

Sem prejuízo do que já acima se referiu, quanto à segurança social neste ordenamento, cumpre ainda adicionar a seguinte informação: na Bélgica existe um verdadeiro **sistema especial** de integração dos artistas no regime de segurança social nacional, que demorou cerca de 40 (quarenta) anos a construir, e que partiu da noção de que o trabalho artístico é instável, fragmentado, tanto no que concerne à pluralidade de “clientes”, à irregularidade da atividade e aos diferentes tipos de contrato que se podem celebrar.

109 • A assistência Social para os artistas é subsidiada através de uma subvenção estatal e as contribuições de algumas empresas, pagando os trabalhadores 50% da contribuição.

Partindo destes pressupostos, vamos ver o que foi “construído”.

Assim, em 2012, foi aditado o artigo 1Bis à Lei de Bases da Segurança Social, uma norma específica que vem contemplar, em concreto, a cobertura de proteção social a todos aqueles que prestem serviços artísticos.

Esta norma confere ao artista o direito a escolher se quer trabalhar como trabalhador subordinado com contrato de trabalho, como independente ¹¹⁰ ou sob a previsão daquela norma que permite que o artista seja integrado como trabalhador subordinado, mesmo que não celebre contrato de trabalho, e que o equipara a este. A subsunção a esta norma apenas é possível caso haja um reconhecimento formal da qualidade de profissional – artista ¹¹¹.

Como já foi sobejamente acima descrito, tal qualidade (de profissional-artista) é atribuída pela **Comissão dos Artistas** ¹¹² e, nos casos em que esta é reconhecida, a mesma comissão emite os já, de igual modo acima descritos, **Visto do Artista** ¹¹³, **Cartão do Artista** ¹¹⁴ e **Certificado de Artista Independente** ¹¹⁵.

Vejamos, então, como funcionam várias hipóteses no sistema Belga:

110 • Como assim tem sido efetuado, adite-se uma nota fiscal a este trabalho: na Bélgica, a percentagem de imposto sobre o rendimento a pagar entre os trabalhadores subordinados e os trabalhadores independentes não difere. É, para ambas as categorias, estabelecido entre 25% a 50%. Também neste ordenamento jurídico, os artistas podem deduzir despesas profissionais, podendo optar por deduzir as efetivamente apuradas ou por deduzir um valor fixo ao ano.

111 • Áreas artísticas no art. 1Bis – A criação e/ou execução ou interpretação de uma obra artística nas artes audiovisuais e visuais, música, literatura, artes performativas, teatro e coreografia.

112 • Destaque-se o facto de que desde 1 de junho de 2015, a Comissão de Artistas está instalada no Serviço Público Federal da Segurança Social (SPF). É o SPF que agora garante o funcionamento do Secretariado da Comissão, em colaboração com as instituições públicas de Segurança Social em causa (ex.º Instituto da Segurança Social para os Trabalhadores Independentes).

113 • Que permite ao artista acionar o art. 1Bis.

114 • Atribuído aos artistas que integrem o regime dos pequenos pagamentos que não está sujeito a qualquer regime de segurança social

115 • Como o próprio nome indica, para trabalhadores independentes.

- a. **Trabalhador subordinado**, com contrato de trabalho: o empregador pagará uma contribuição de 32% e o trabalhador de 13,07%, sendo protegido nos seguintes eixos – doença, invalidez, acidente de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, reforma, desemprego e até um benefício relacionado com o período de férias; Estas percentagens podem ser reduzidas para os artistas mas esta é uma questão da competência das autoridades regionais.

Uma das especialidades deste regime atém-se no acesso às prestações de desemprego: os artistas que estejam inativos podem requerer este benefício ao dia¹¹⁶ – este é o chamado, na Bélgica, *Estatuto do Artista*.

O acesso a este benefício está condicionado a um período de garantia de 156 dias, dos quais 104 têm de ter sido trabalhados em serviço artístico, no prazo de 18 meses. Para chegar à verificação deste requisito é aplicada uma regra especial intitulada *régle du cachet*: o *cachet* é dividido por 57,76 e o resultado é considerado como o número de dias para os efeitos descritos no parágrafo anterior.

As prestações de desemprego são, em certos casos, acumuláveis com exercício de atividade (por exemplo, com o já acima referido regime dos pequenos pagamentos ou RPI, ou alguma atividade independente como segunda ocupação até ao montante anual de € 4.190,16)

- b. **Artigo 1Bis** – para ser abrangido por este regime, isto é, para ser equiparado ao trabalhador subordinado¹¹⁷, contudo sem ter celebrado contrato de trabalho, o artista tem de obter, previamente, o já referido Visto do Artista.

116 • Sendo que, durante este período, são consideradas remunerações por equivalência.

117 • Note-se que esta equiparação apenas opera para efeitos de integração no regime de segurança social. No que concerne à lei laboral esta não é aplicável à relação jurídica artista – tomador da atividade, pois não estamos perante a existência de um contrato de trabalho.

- c. **Trabalhador independente** – para exercer a sua atividade como artista independente ¹¹⁸, este profissional tem de obter o Certificado de Artista Independente, junto da Comissão dos Artistas. Este profissional tem a responsabilidade exclusiva de pagar a sua segurança social ¹¹⁹, fazendo pagamentos trimestrais.

A proteção a que estes sujeitos têm acesso apenas inclui as eventualidades de doença, invalidez, parentalidade e reforma. Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais devem ser seguradas através de contratos de seguro específicos.

Por último, refira-se que, o sistema belga permite, ainda, um outro mecanismo para efeitos de prestação de trabalho temporário por artistas, operado através de um intermediário, um Sociaal Bureau voor Kunstenaars (Escritório social para artistas, traduzido à letra)¹²⁰, que assume as responsabilidades do empregador no que respeita à segurança social e celebra um contrato de trabalho, garantindo ao artista o estatuto de trabalhador por conta de outrem.

Assim, o artista que desempenhe uma atividade artística, que receba retribuição, a quem foi feita uma encomenda, mas que não tenha contrato de trabalho, é ainda aqui tratado como trabalhador subordinado na mesma, na medida em que, através de um organismo intermediário – o Sociaal Bureau voor Kunstenaars – que funciona como agência, celebra com este um contrato equiparado ao contrato de trabalho.

118 • Nomeadamente, para poder deduzir as despesas profissionais (veja-se a nossa nota de rodapé 89).

119 • NSSI – National Institute for the Social Security of the Self-Employed. Curioso é perceber que há dois organismos: um competente no segmento dos trabalhadores por conta de outrem e um outro competente no segmento dos trabalhadores independentes.

120 • O recurso a este sistema apenas é possível para efeitos de substituição temporária de artista, acréscimo excecional de atividade, atividade ocasional, projeto definido e de duração limitada ou de vaga que se pretenda converter em contrato permanente – curioso é ver a semelhança entre estes casos e os que permitem a celebração de contratos de trabalho a termo ou o recurso a empresas de trabalho temporário, no âmbito do nosso Código do Trabalho.

De facto, os Sociaal Bureau voor Kunstenaars faturam ao tomador do serviço artístico e, por sua vez, pagam ao artista.

O valor efetivamente pago ao artista é o que resulta do valor bruto cobrado ao “cliente do artista”, deduzido de: uma comissão de 6% a 8%, a segurança social do empregador (32,44%), a percentagem de segurança social do trabalhador (13,07%) e a retenção na fonte (cerca de 18%). O IVA é cobrado ao encomendante da prestação.

7.4.4. Espanha

Nesta ordem jurídica, nossa vizinha, o Regime Público de Segurança Social ao ajustar as suas regras à situação concreta dos artistas profissionais, tomou em consideração algumas especificidades do setor do espetáculo, nomeadamente, a descontinuidade e instabilidade do emprego, assim como a fórmula, muitas vezes, diária de pagamento, características estas que, sabemos, tornam inadequada a aplicação das regras gerais dos sistemas de previdência social ¹²¹.

O Real Decreto 2621/1986, de 24 de dezembro, que aprova os Regimes Especiais de Segurança Social dos Trabalhadores Ferroviários, Jogadores de Futebol, Representantes do Comércio, Toureiros e Artistas, que procede à integração do Regime dos Escritores de Livros e o Regime Especial de Trabalhadores por Conta Própria ou Autónomos, na sua Seção IV do seu Capítulo III, regula a situação dos artistas. Como vemos, é um modelo que conta já com 30 anos de antiguidade.

As especialidades aplicáveis aos artistas, no campo da proteção dentro do Sistema Geral de Segurança Social, procuram, assim, sanar uma situação precária, onde períodos alternados de desemprego e a pluralidade de empregadores definem a singularidade deste grupo, intervindo ao nível do sistema de quotização que, recorrendo a um método de cálculo anual, tendo por base o

121 • MOLINA, SONIA MURCIA *Incongruencias de la legislación de artistas en espectáculos públicos*, ANALES DE DERECHO Número 31, 2013, págs. 121-138 ISSN: 1989-5992 <http://dx.doi.org/10.6018/analesderecho>

número de dias a quotizar, permite que os artistas possam ‘quotizar’ mais dias do que os efetivamente trabalhados.

De acordo com o sistema espanhol de cobrança, um dia de trabalho pode resultar em mais do que um dia de quotização, dependendo da remuneração recebida, graças ao procedimento chamado: regularização das contribuições de artistas.

Este procedimento encontra-se previsto no Art. 9.º do *Real Decreto 2621/1986, de 24 de dezembro* e reza assim:

1. A efectos de acreditación de los días cotizados, dentro de cada año natural, se seguirán las siguientes reglas:

Primera. *Se dividirá entre 365 la suma de las bases por la que haya cotizado, que en ningún caso podrán superar el tope anual de cotización correspondiente a cada categoría profesional. Si el cociente resultante es superior a la base mínima diaria aplicable a la respectiva categoría profesional, se considerarán como cotizados todos los días del año natural, siendo la base de cotización diaria, que surtirá efectos en orden a las prestaciones, el cociente señalado.*

Segunda. *En el supuesto de que el cociente a que se refiere la regla anterior sea inferior a la base mínima diaria aplicable a cada categoría profesional, se procederá a dividir la suma de las bases de cotización por la cifra correspondiente a dicha base mínima, siendo el resultado el número de días que se considerarán como cotizados.*

2. Con independencia de las situaciones de asimilación al alta que, para las distintas contingencias y situaciones, se prevén en el Régimen General de la Seguridad Social, se considerarán como asimilados al alta los días que resulten cotizados por aplicación de las reglas contenidas en los números anteriores, y que no se correspondan con los de prestación real de servicios.

A base de incidência da contribuição inclui todos os montantes pagos ao abrigo do contrato de trabalho, incluindo a venda de direitos de imagem, a participação em eventos promocionais, etc., sendo, em suma, todos os valores recebidos pelo artista como

contrapartida do seu trabalho.

Ao longo dos tempos impôs-se a conclusão de que o emprego intermitente era a forma natural de funcionamento deste ‘mercado de trabalho’ pelo que se tentou, dentro do Regime Geral da Segurança Social, alguma adaptação.

No que concerne à reforma, apenas os bailarinos e os trapezistas podem fazê-lo, antecipadamente, aos 60 anos, sem penalização. Para os restantes artistas e pessoal técnico e auxiliar, tudo se passa nos termos do regime geral – é aplicada uma penalização de 8% ao ano, até o profissional perfazer os 65 anos e 4 meses.

Nos termos do art. 15.º da Lei n.º 40/2007, de 4 de dezembro ¹²², deveriam ter sido revistas, até final de 2008, as normas de segurança social aplicáveis ao mesmo setor, para que se tornassem verdadeiramente eficazes na proteção dos profissionais do espetáculo, revisão que não aconteceu.

Outra discrepância prende-se com o facto de, apesar dos artistas terem normas especiais de quotização e o pessoal técnico e auxiliar do cinema também, o pessoal técnico e auxiliar do teatro não goza do mesmo sistema, o que é verdadeiramente incongruente. Nas mesmas equipas podem coexistir profissionais com a mesma função, sendo que uns têm acesso ao regime especial e outros não.

Também não existe uma regulamentação específica sobre prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais específicas dos artistas, de natureza física e psicológica.

122 • Que alterou a lei de Bases da Segurança Social Espanhola – *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*

Disposición adicional decimoquinta Relación laboral y de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos: *El Gobierno procederá, en el plazo de un año, a la actualización de las normas que regulan la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos y del régimen de Seguridad Social aplicable a los mismos, a fin de facilitar la generación de carreras de cotización con la menor intermitencia posible y de adecuar dichas normas a las nuevas modalidades de prestación de servicios.*

Nas palavras de Sonia Molina, *El derecho español carece de un estatuto general del artista o del creador cultural y debería ser responsabilidad del legislador el desarrollo de medidas jurídicas que profundicen de forma uniforme en esta cuestión y en la regulación del Estatuto jurídico del artista autónomo, que garantice al artista su actividad profesional.*

7.4.5. França

Relembre-se que o Código do Trabalho Francês contém duas normas especiais – os art. L7121-3 e L7121-4 – que determinam a presunção¹²³ de que qualquer acordo pelo qual uma pessoa singular ou coletiva contrate, mediante retribuição, um artista de espetáculo, se presume contrato de trabalho e que, na maior parte das vezes, como já vimos, são, estes contratos celebrados a termo certo (*Contrat D’Engagement a Durée Déterminée*) e ao dia.

Descrava-se, agora, como está prevista a proteção social especial destes artistas, que vulgarmente se denomina como o Estatuto do Intermitentes¹²⁴ e que, na verdade, consiste, essencialmente, num regime especial de proteção no desemprego.

123 • Article L7121-3 Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Article L7121-4 La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

124 • Historicamente, o regime dos trabalhadores intermitentes em França é criado, pela primeira vez, em 1936, aplicando-se, apenas, ao cinema. Em 1965 entra em vigor o Anexo VIII ao regime geral do desemprego que se aplica aos técnicos do cinema, ao mercado discográfico e ao audiovisual e, quatro anos mais tarde, em 1969, entra em vigor o Anexo X ao mesmo regime para a integração dos artistas do espetáculo ao vivo.

Este é um estatuto que se encontra previsto no Anexo X ao Regime do Desemprego^{125 126} e que prevê, acima de tudo, condições especiais no que respeita tanto aos requisitos de atribuição, quanto às regras de receção do subsídio de desemprego por parte dos artistas, enquanto subsídio assumidamente criado para fazer face à fragilidade que a natureza intermitente do trabalho artístico impõe sobre os artistas do espetáculo, do cinema e do audiovisual.

Têm, assim, direito a um subsídio de desemprego / intermitência os artistas que, em consequência da caducidade do contrato de trabalho a termo ou por outro motivo da iniciativa do empregador, se encontram numa situação de inatividade involuntária.

Para que os artistas tenham direito a 12 meses de subsídio¹²⁷, deverão ter contribuições que correspondam a 507 horas contabilizadas nos últimos 12 meses que antecedem a cessação do contrato de trabalho. Para cômputo das horas contribuídas por cada contrato de trabalho, entende-se que, por cada *cachet*, são contabilizadas 12 horas, sendo que, durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho, maternidade, doença ou acidente de trabalho, são contabilizadas apenas 5 horas por dia ¹²⁸.

Para terem acesso a este subsídio os artistas têm ainda de:

- a. Estar inscritos como candidatos a emprego ou realizar uma ação de formação;
- b. Procurar ativamente emprego;
- c. Não ter atingido a idade determinada para ter direito a uma pensão de reforma;

125 • *Annexe X au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage* – Artistes du spectacle. Relembramos que, atualmente o Anexo VIII se aplica aos técnicos, enquanto o Anexo X se aplica aos artistas.

126 • <http://www.unedic.org/article/annexe-x-8>

127 • Art. 12.º do Anexo X.

128 • Outras regras de contabilização de horas existem, nomeadamente, quanto ao trabalho em formação – ver art. 7.º do Anexo X

- d. Estar fisicamente aptos para realizar um trabalho;
- e. Estar numa situação de desemprego involuntário;
- f. Residir em França;

Se ao fim de 12 meses o artista ainda não conseguiu retomar a sua atividade receberá a quantia diária de €30 por dia ¹²⁹.

Muita atribulação tem ocorrido em volta deste sistema nos últimos anos ¹³⁰, por razões que se prendem com as dificuldades do financiamento e a 28 abril de 2016, após uma negociação construtiva, é alcançado um acordo entre parceiros sociais, em torno das regras de subsídio de desemprego para artistas e técnicos na indústria do entretenimento.

Com este acordo de 28 de abril conseguir-se-ia um financiamento de entre 80 e 100 milhões de euros que, somados ao fundo de apoio de 80 milhões de euros prometido pelo governo, quase permitiria atingir o montante de 185 milhões de euros estabelecidos pelo MEDEF (Mouvement des Entreprises de France – parceiro representante de empregadores na concertação social) como necessários à sustentabilidade do sistema.

Porém, a 16 de junho de 2016, depois de quatro meses de negociações mais densas, registou-se, oficialmente, o fracasso da concertação sobre o novo acordo. Neste seguimento e conforme anunciado, o governo decidiu, após o anúncio desse fracasso, implementar o acordo de 28 de abril, através da aprovação e publicação de um decreto.

Neste texto incluem-se, então, designadamente, o aumento das contribuições dos empregadores. As taxas globais passaram, a partir de 1 de janeiro de 2017, a ser, regra geral, 13,8% (em 2014, haviam sido aumentadas de 10,8% para 12,8%), cabendo, atualmente até 9%

129 • Uma nota importante é que em 2014, apenas 38% dos trabalhadores conseguem ter acesso a este subsídio, pois os demais 62% não têm quotizações suficientes.

130 • Sobre a crise do sistema, de 2003, veja-se Grégoire, Mathieu, *Les intermittents du Spectacle, Enjeux d'un siècle de luttas*, La dispute, Paris, 2013, pp. 164 e seguintes.

aos empregadores, mantendo-se a taxa de 4,8% aplicável aos artistas assalariados. Estas taxas, contudo variam, designadamente por aplicação de majorações de até 2% sobre o empregador, no caso de contratos de trabalho a termo de prazo igual ou inferior a 3 meses ou de redução no caso de contratos de trabalho sem termo ¹³¹.

É ainda aumentado o período de contagem das 507 horas necessárias à atribuição do subsídio, que agora são contabilizadas nos últimos 12 meses que antecedem a cessação do contrato de trabalho (quando, anteriormente, eram contabilizadas nos últimos 8 meses).

O governo acaba por publicar a 13 de julho de 2016 o Decreto n.º 2016-961 ¹³², enformado pela Circular n.º 2016-25 da UNEDIC ¹³³ que estabelece as condições de aplicação daquele diploma, circular essa que entrou em vigor a 1 de agosto de 2016 onde se prevê o regime atualizado que acima identificámos.

Entretanto, a 14 de abril de 2017, os parceiros sociais assinaram a chamada convenção de seguro-desemprego, que disciplina regulamentos gerais, anexos e acordos aplicação.

As regras deste acordo são válidas por 3 anos a partir da sua entrada em vigor e as principais alterações prendem-se com:

- a. O cálculo do subsídio, tomando em consideração de forma homogénea os salários não auferidos, independentemente da duração dos contratos de trabalho;
- b. A compensação específica a aplicar aos artistas com mais de 50 anos;
- c. A criação de uma contribuição temporária excecional para todos os contratos, da responsabilidade dos empregadores.

131 • Ver art. 60.º do Anexo X.

132 • <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/7/13/ETSD1618113D/jo/texte>

133 • <http://www.unedic.org/article/indemnisation-du-chomage-dans-les-branches-du-spectacle-annexes-viii-et-x-issues-du-decret>.

Todos estes detalhes serão, certamente, a breve trecho concretamente esclarecidos.

7.4.6. Itália

A Itália é o único país em que os artistas estão protegidos, na generalidade, pelo mesmo regime, quer trabalhem de forma subordinada ou independente – não por serem artistas mas por esta ser uma característica geral, tanto quanto conseguimos apurar. Embora tenham um regime especial quanto às pensões, caem no âmbito do regime geral no que respeita à proteção na doença, acidentes de trabalho e desemprego.

Na doença e maternidade as delegações locais do serviço nacional de saúde, sem qualquer limite temporal, cuidam de todos os residentes italianos registados junto do organismo competente (Unita Sanitaria Locale – USL). As respetivas prestações são pagas pela sede provincial do INPS (Istituto Nazionale de Previdenzi Sociale).

Em sede de lesões e doenças profissionais não existe sistema específico na matéria para os artistas e a assistência em espécie (médica, etc.) é abonada pelo mesmo USL. As prestações pecuniárias por acidentes de trabalho e doenças profissionais são pagos pelas delegações regionais do INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro).

No que respeita ao subsídio de desemprego, a partir de 1 maio de 2015, foi introduzido pelo decreto legislativo de 4 de março de 2015 n.º 22, um novo seguro social para o emprego, NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) que se trata, no fundo, de um regime geral ¹³⁴.

Para os trabalhadores do espetáculo as pensões são geridas pelo ex-ENPALS, (Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo) que se fundiu com o INPS, a partir de 1 de janeiro de 2012.

134 • Para mais informações ver https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/tutele_del_lavoro/Pagine/Naspi.aspx.

Para efeitos de cálculo da contribuição, os trabalhadores do espetáculo são inseridos em três grupos, independentemente da natureza independente ou subordinada da relação de trabalho, dependendo se:

- a. Prestam serviço por um período fixo, diretamente relacionado com a produção e realização de conteúdos;
- b. Prestam serviço por um período fixo, fora dos pressupostos referidos na alínea a);
- c. Prestam atividade por tempo indeterminado (é principalmente o que se passa com funcionários das emissoras, a RAI, Mediaset, etc.).

O fundo de pensão ENPALS é financiado através de uma taxa contributiva em função do salário pago ao trabalhador – a taxa aplicável é de 33%, cabendo 23,81% ao empregador e 9,19% ao trabalhador.

O salário tributável para efeitos de pagamento da contribuição previdenciária é constituído por todas as somas e valores brutos em geral, a qualquer título recebidas, também sob a forma de doações, no contexto da relação de trabalho.

Curioso é verificar as idades especiais de reforma para os artistas¹³⁵, conforme o quadro abaixo.

CATEGORIE	ETÀ PENSIONABILE	
	UOMI	DONNE
Attori di prosa, operetta, rivista varietà ed attrazioni, presentatori e disc-jockey, attori generici cinematografici, attori di doppiaggio cinematografico, direttori d'orchestra e sostituti, figuranti e indossatori	64 anni e 7 mesi	62 anni e 7 mesi
Artisti lirici, professori d'orchestra, orchestrali, coristi, concertisti e cantati di musica leggera	61 anni e 7 mesi	58 anni e 7 mesi
Tersicorei, ballerini, coreografi e assistenti coreografi	46 anni e 7 mesi	46 anni e 7 mesi
Sportivi professionisti	53 anni e 7 mesi	50 anni e 7 mesi

135 • Quadro disponível em <https://www.inps.it>.

8. PROPOSTAS JÁ DESENVOLVIDAS EM PORTUGAL

Conforme referido acima, cumpre destacar dois eixos, um de natureza académica e outra de natureza politico-legislativa-parlamentar, que têm vindo a ser tralhados por agentes de investigação universitária e pelos grupos parlamentares, respetivamente, e que versam intensamente sobre esta matéria de previdência social, pelo que, em seguida, descreveremos as linhas gerais de cada uma.

8.1. ESTUDO – O REGIME ESPECIAL DE SEGURANÇA SOCIAL DOS PROFISSIONAIS DE ESPETÁCULOS, AUDIOVISUAL E PESSOAL TÉCNICO E AUXILIAR

Este estudo foi apresentado em 2007, por encomenda da GDA – Gestão dos Direitos dos Artistas e pela Plateia, Associação de Profissionais das Artes Cénicas, e desenvolvido pela Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, sob coordenação da Professora Doutora Glória Teixeira.

Cumpr, assim, referir, as medidas relevantes que foram, nessa sede, propostas:

1. Por razões de equidade e que se prendem com a natureza intermitente da prestação artística, imperava o estabelecimento de um prazo de garantia menor que o aplicado aos restantes trabalhadores para efeitos de acesso às prestações de desemprego, pelo que se propunha que: *para efeitos do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego dos trabalhadores compreendidos no âmbito de aplicação da proposta apresentada*¹³⁶, *se considerasse na contagem do prazo de garantia, respetivamente, os 24 e 12 meses civis anteriores ao da data do desemprego, desde que os trabalhadores tenham trabalhado nesse período 400 ou 120 dias, respetivamente, e tenham registo das respetivas remunerações.*

Mais se propunha que, nos casos em que não se encontrassem verificadas as condições de atribuição de prestações nos termos do regime geral, o profissional do espetáculo adquirisse o direito à prestação sempre que o quociente resultante da divisão do total dos descontos efetuados no período de referência por 11% de 1/30 avos do Indexante dos Apoios Sociais, fosse igual ou superior ao período mínimo fixado por lei.

2. Foi prevista uma adaptação progressiva ao regime de segurança social, designadamente um prazo alargado para a entrada em vigor da lei e ainda um período de transição durante o qual as taxas contributivas aumentariam gradualmente¹³⁷ até coincidirem com a taxa global;

136 • Este universo seria o dos profissionais de espetáculos, do audiovisual e o pessoal técnico e auxiliar que participa na respetiva produção, e as entidades organizadoras ou produtoras às quais prestem atividade em regime de contrato de trabalho ou, independentemente de subordinação jurídica, em situação de dependência económica, qualquer que seja a forma de pagamento, o tipo e a duração do contrato ou a frequência do trabalho prestado, que ficariam abrangidos pelo regime de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, na qualidade de beneficiários e contribuintes (art. 1.º, n.º 1 da Proposta).

137 • **Artigo 6.º** (*Taxa das contribuições dos trabalhadores por conta de outrem*)

1. As contribuições relativas aos trabalhadores por conta de outrem compreendidas no art. 1.º deste diploma são calculadas pela aplicação da taxa global de 34,75%, em que 11% cabe ao trabalhador e 23,75% ao empregador.

2. A taxa global fixada no número anterior será gradualmente atingida no prazo de seis

3. Consagrava-se um incentivo à inscrição dos artistas na segurança social, prevendo que aos profissionais que se inscrevessem até seis meses após a entrada em vigor do diploma, ser-lhes-ia perdoada A dívida anterior ¹³⁸;
4. Previa-se que a idade da reforma dos profissionais do espetáculo passa-se a ser aos 60 anos, sendo que os que exercessem atividade de trabalho intensivo teriam o direito de aceder à pensão de velhice antecipadamente, sem que lhes fossem aplicáveis os fatores de redução previstos para o regime geral. Isto, claro está, sem prejuízo dos regimes especiais mais vantajosos e já em vigor, como no caso dos bailarinos;
5. Por último, previa-se um conjunto de regras dedicadas, especialmente aos **profissionais independentes** – a grande maioria no setor.
 - a. Os mesmos seriam sujeitos ao regime de proteção social dos trabalhadores dependentes, sempre que, mesmo não havendo subordinação jurídica, houvesse dependência económica:

Artigo 1.º (Âmbito pessoal e material)

1. ***Os profissionais de espetáculos, do audiovisual e, o pessoal técnico e auxiliar que participa na respetiva produção e as entidades organizadoras ou produtoras às quais prestem atividade em regime de contrato de trabalho ou, independentemente de subordinação jurídica, em situação de dependência económica,***

anos a contar da entrada em vigor da presente lei, sendo a primeira taxa global a aplicar de 25,75 %, a qual será aumentada anualmente à taxa de 1,5%.

138 • Artigo 9.º *(Regularização da inscrição)*

Os trabalhadores de espetáculos e do audiovisual, o pessoal técnico e auxiliar nunca inscritos ou não inscritos há pelo menos dez anos ficam desonerados do pagamento de qualquer contribuição relativamente aos períodos de atividade anteriores à inscrição se procederem à sua inscrição em qualquer dos regimes gerais de segurança social, no prazo de seis meses a contar da entrada em vigor do presente diploma.

qualquer que seja a forma de pagamento, o tipo e a duração do contrato ou a frequência do trabalho prestado, ficam abrangidos pelo regime de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, na qualidade de beneficiários e contribuintes. (destacado e sublinhado nossos) (...)

2. Não havendo dependência económica e sendo considerados verdadeiramente trabalhadores independentes, também para estes se previa um regime especial de proteção.
- c. Quanto a este sistema, pela sua capacidade de inovação, vamos, em seguida, transcrever as normas que foram aventadas pelo estudo que aqui temos vindo a citar:

Artigo 2.º (Incidência Contributiva dos Trabalhadores Independentes)

1. *Os profissionais de espetáculos, do audiovisual e o pessoal técnico e auxiliar que exerçam atividades por conta própria, tenham ou não trabalhadores ao seu serviço são abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores independentes, com as especificidades previstas neste diploma;*
2. ***As contribuições*** *relativas à atividade independente realizada pelos trabalhadores independentes mencionados no número anterior* ***incidem sobre o valor das remunerações efetivamente auferidas, no período correspondente. (negrito nosso) (...)***

Artigo 3.º (Pagamento das Contribuições dos Trabalhadores Independentes)

1. *As contribuições relativas à atividade independente devem ser* ***pagas faseadamente ao longo do ano civil, em três prestações, nos meses de julho, setembro e dezembro,***

por conta da contribuição final a pagar.

2. Haverá lugar a **reembolso ou pagamento adicional** de contribuições quando se verifique, com base nas remunerações efetivamente auferidas no respetivo período, que o montante pago antecipadamente foi excessivo ou inferior ao devido;
3. Poderá haver lugar a **dispensa, total ou parcial, dos pagamentos por conta** previstos neste artigo, quando o trabalhador declare junto dos serviços competentes da segurança social que não auferiu nenhum tipo de remuneração no ano anterior ou, quando tendo auferido remuneração nesse ano, não seja objetivamente previsível vir a obter rendimentos no respetivo período que justifiquem, no todo ou em parte, os pagamentos fixados nos termos do art. 4.º;
4. A exceção prevista no número anterior não desonera o trabalhador do eventual pagamento final de contribuição, caso tenha efetivamente auferido remunerações no respetivo período;
5. Deverá ser efetuado **até ao dia 31 de agosto do ano seguinte relativo ao respetivo período, o pagamento das contribuições dos trabalhadores independentes, deduzindo-se a este os pagamentos por conta** realizados no respetivo período. **(negrito nosso)**

Artigo 4.º (Taxa das Contribuições dos Trabalhadores Independentes)

1. A taxa contributiva dos trabalhadores independentes é de 28%;
2. Os pagamentos por conta da contribuição final a pagar são efetuados à taxa de 6%.

8.2. PROJETOS-LEI – INICIATIVA LEGISLATIVA EM CURSO – BAILARINOS

No passado dia 17 de maio de 2017, foram aprovados no Parlamento nacional, na generalidade, os seguintes Projetos-Lei:

- a. 77/XIII-1.^a da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português – *Cria o Estatuto do Bailarino Profissional da Companhia Nacional de Bailado e a Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado* ¹³⁹;
- b. 324/XIII/2.^a da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda – *Regime de Segurança Social, Reinserção Profissional e Seguro de Acidentes de Trabalho para os Bailarinos da Companhia Nacional de Bailado* ¹⁴⁰;
- c. 518/XIII/2.^a da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata – *Estabelece as condições específicas de prestação do trabalho, da proteção social e reconversão profissional do bailarino da Companhia Nacional de Bailado* ¹⁴¹;
- d. 519/XIII/2.^a da autoria do Grupo Parlamentar d’ Os Verdes – *Estabelece o regime de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais* ¹⁴².

Considerando as suas atualidade e relevância político-legislativa, seguem os mesmos anexos ao presente relatório, pelo que, cumpre por ora, fazer uma resenha do que os mesmos contêm.

Em primeiro lugar e como dado introdutório, afirme-se que, excluindo o Projeto-Lei d’ Os Verdes, que se aplica a todos os bailarinos profissionais, os restantes projetos-lei em causa têm como universo subjetivo de aplicação, apenas os bailarinos da Companhia

139 • Ver Anexo I.

140 • Ver Anexo II.

141 • Ver Anexo III.

142 • Ver Anexo IV.

Nacional de Bailado, o que representa, como é notório, uma ínfima parte dos profissionais do bailado existentes no País¹⁴³.

Quanto às matérias sobre que versam, curioso é verificar que todos estão alinhados no essencial. Reconhecendo a fragilidade da profissão de bailarino, essencialmente, por razões de curta duração da carreira, risco sério e desgaste rápido, físico e psicológico, focam a sua intervenção nas matérias de reforma, reconversão profissional, acidentes de trabalho e cuidados médicos.

O projeto-lei do Partido Comunista Português prevê, ainda, a criação da Escola de dança da Companhia Nacional de Bailado, como medida de política cultural, mas, de igual modo, como medida de acesso à reconversão profissional dos bailarinos através da sua inserção nesta estrutura, em especial, na área da docência.

Ainda quanto à reconversão profissional, diga-se que as propostas consistem em prever regimes especiais de acesso à docência (BE – PSD), assim como ao ensino superior (BE – PCP – PSD), equivalência a licenciatura em dança (PCP). No âmbito do projeto-lei do Grupo Parlamentar do PSD prevê-se, ainda, a criação de um Fundo de Transição que se destinaria a apoiar a transição profissional do bailarino para outra atividade.

Quanto ao regime dos acidentes de trabalho, em suma, os projetos-lei preocupam-se, essencialmente, com o facto de a apólice uniforme de seguros de acidentes de trabalho ser inadequada para os bailarinos, e preveem a criação de uma apólice com condições específicas, garantindo, nomeadamente, que os bailarinos são tratados por médicos especialistas em medicina desportiva e que certas lesões mais típicas são cobertas por este seguro. Prevê-se, de igual modo, alguma definição nas prestações concretas a atribuir em caso de invalidez (ver art. 8.º a 17.º – PCP, artigos 10.º a 15.º – BE, artigos 6.º a 14.º – PSD, todo o projeto-lei – Os Verdes).

143 • Também o Projeto-Lei do Bloco de Esquerda prevê – art. 16.º, n.º 2 – a obrigatoriedade de, posteriormente, o governo apresentar uma proposta de universalização do sistema aí previsto, a todos os profissionais do bailado clássico e contemporâneo.

Finalmente, e não por menor importância, quanto à reforma, o projeto-lei do PSD propõe um sistema de acordos de pré-reforma (artigos 33.º e seguintes). Já os projetos-lei do PCP e do BE propõem algumas alterações em sede de contagem de tempo de acesso à prestação (art. 5.º PL – PCP e art. 3.º PL – BE), assim como formas de cálculo da pensão (art. 6.º PL – PCP e art. 4.º PL – BE).

Embora pecando pelo seu universo reduzido de aplicação da maioria destas iniciativas legislativas, que se atêm aos bailarinos da Companhia Nacional de Bailado, deixando de fora a maioria e mais desprotegida fatia dos profissionais da dança clássica e contemporânea em Portugal, não deixa de ser fundamental que, por algum ponto de partida, a regulamentação nacional faça um caminho de aproximação a uma verdadeira adequação às necessidades destes profissionais.

8.3. ALTERAÇÕES RECENTES AO REGIME CONTRIBUTIVO DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES

Entretanto, foi recentemente publicado o Decreto-Lei nº 2/2018, de 9 de janeiro, que vem alterar o regime contributivo dos trabalhadores independentes e das respetivas entidades contratantes, com os principais objetivos de combater a precariedade nas relações laborais e estabelecer um maior equilíbrio entre deveres e direitos contributivos destes trabalhadores, conforme se pode ler no preâmbulo deste diploma legal.

No que releva particularmente para este nosso estudo, cumpre referir que este diploma contempla a revisão das regras para a determinação do montante de contribuições a pagar pelos trabalhadores independentes e pelas respetivas entidades contratantes.

As alterações referentes ao regime contributivo dos trabalhadores independentes produzem apenas efeitos a 1 de janeiro de 2019, já as alterações aplicáveis às entidades contratantes produzem efeitos, desde logo, a 1 de janeiro de 2018.

No que respeita às regras contributivas dos trabalhadores independentes, passar-se-á a ter como referencial os meses mais recentes de rendimento, que passarão a determinar a base de incidência efetiva da contribuição, promovendo, assim, um sistema mais justo de encargos. Os trabalhadores terão, em conformidade, que declarar trimestralmente o valor total dos seus rendimentos. Até 1 de janeiro de 2019, mantem-se a base de incidência contributiva fixada em outubro de 2017.

É também reduzida a taxa contributiva aplicável a estes trabalhadores, tendo em consideração o facto de não existir entidade empregadora, e que diminuirá de 29,6% para 21,4%.

É ainda criada uma contribuição mínima de € 20,00 mensais, tendo como objetivo, como se lê no mesmo preâmbulo, assegurar uma proteção social efetiva, sem lacunas ou interrupções.

Já no que se refere às entidades contratantes de trabalhadores independentes das quais dependa financeiramente 50% a 80% e mais de 80% do seu rendimento anual, as taxas contributivas passam a ser, respetivamente, de 7% e 10%.

Isto significa, por um lado, o aumento do universo de entidades contributivas, pois até à entrada em vigor deste diploma só eram obrigadas a contribuir as entidades que fossem responsáveis pelos rendimentos anuais destes trabalhadores em percentagem de 80% ou mais, passando agora a estar também incluídas as que representem entre 50% a 80% desses rendimentos.

Por outro lado, verifica-se, ainda, um aumento generalizado dos encargos contributivos destas entidades, pois ambas as taxas agora previstas (de 7% e 10%) são em percentagem superior à da única taxa em vigor previamente a estas alterações, que se cifrava em 5%.

Esperamos, com expectativa, a avaliação do impacto real destas alterações na vida social e profissional dos artistas.

CONCLUSÕES

Reconhecendo a importância e o papel social essenciais que o artista desempenha na prossecução de uma oferta cultural mais rica e qualificada, tornando a sociedade mais desenvolvida e evoluída, a **regulamentação do Estatuto do Artista** surge como uma inevitável e imperiosa necessidade, não só na busca de justiça social, como na busca **das condições mínimas de trabalho e de vida destes profissionais**.

De tudo quanto apurámos, bem como da sua articulação e consequente problematização, ousamos afirmar, salvo o devido respeito por opinião diversa, que, na prossecução da criação de um verdadeiro Estatuto do Artista – isto é, de um conjunto de regras que definam o seu quadro de proteção legal, incluindo laboral, social e fiscal -, cumprirá trabalhar, por esta ordem, os seguintes eixos:

1. O **acesso à profissão**, acompanhando a aplicação do Registo Nacional de Profissionais do Setor das Atividades Artísticas, Culturais e do Espetáculo, em fase de implementação pela Inspeção Geral das Atividades Culturais, e equacionando a introdução da obrigatoriedade de obtenção de carteira profissional para o exercício da profissão;

2. Proceder à definição da **tipologia de contrato** mais adequada à regulamentação da prestação de trabalho pelos profissionais do espetáculo, se de prestação de serviços, se de trabalho subordinado ou ainda a elaboração de um tipo de contrato atípico;
3. Proceder à regulamentação adequada quanto às **condições da prestação efetiva do trabalho**, nomeadamente, no que respeita o local de trabalho, duração e organização do tempo de trabalho, retribuição, saúde e segurança no trabalho. Assim como, regulamentar a cessação do contrato de trabalho, incluindo a matéria das respetivas compensação ou indemnização, e demais vicissitudes contratuais;
4. Fomentar o papel da **contratação coletiva** no setor;
5. Estabelecer um regime específico de **proteção social** para as eventualidades de doença, parentalidade, invalidez absoluta e relativa, desemprego e reforma em função da idade, assim como o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
6. Estabelecer um **regime fiscal** adequado às particularidades da profissão (cfr. relatório específico – parte final desta publicação).

Conclui-se, assim, afirmando que **urge legislar de forma adequada**, de modo a implementar mecanismos verdadeiramente eficazes na proteção das condições de trabalho e de segurança social dos artistas, o que, no limite, servirá o objetivo maior de conferir a estes profissionais a dignidade de vida que merecem.

BIBLIOGRAFIA

- ALZAGA RUIZ, Icíar, *La Relación Laboral de los Artistas*, CES, Setembro de 2001.
- AMADO, João leal, *À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009.
- BAPTISTA, Albino Mendes, *Subsídios para a Criação de um regime Jurídico do Contrato de Trabalho do profissional de Espectáculo*, em Estudos Jurídicos em homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga, Coordenação de António José Moreira, Almedina, Coimbra, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de, *As relações de trabalho no espetáculo*, Editora LTR, São Paulo, 2003.
- BONI, Guido *Contrato di Lavoro Intermittente e Subordinazione*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2005, ano XXIV, parte I.
- CARVALHO, Helena Maria Madureira e Castro Vasques, *Os artistas nas artes de performance e a flexibilização de trajetórias profissionais*, Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Sociologia, disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/12417/1/Texto%20final%20da%20tese%20-%20vffl.pdf>
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Fábrica à Fábrica de Sonhos-Primeiras reflexões sobre o Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos*, in Novos Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, janeiro de 2010.
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho na Crise – Relatório Geral*, Temas de Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 1990.
- LA ROSA, Alfio, *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, 5.^a edição, Giuffré Editore, 1998.
- GRÉGOIRE, Mathieu, *Les intermittents du Spectacle – Enjeux d'un siècle de lutes*, La dispute, Paris, 2013.
- MARTINS, André Almeida, *O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009* – I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, disponível em <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>
- MOLINA, Sonia Murcia, *Incongruencias de la legislación de artistas en espectáculos públicos*, Aales de Derecho, Número 31, disponível em <http://dx.doi.org/10.6018/analesderecho>
- PINA, Inacio Martin, *Protéccion Social del Artista: Un modelo de intermitencia en España*, Unión de Actores y Actrices.
- SAINT JOURS, Yves, *Artistes et mannequins*, Dalloz, 1976, pp. 1-4 ;
- SAINT JOURS, Yves, *Spectacle*, Daloz, 1977, pp. 1-4.
- SANTOS, Susana Isabel Pinto Ferreira dos *O Enquadramento Jurídico – Laboral dos Profissionais de Espectáculos – Algumas Reflexões* – tese de mestrado – Universidade Católica Portuguesa – Centre Regional do Porto – Faculdade de Direito disponível em https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/5818/3/Tese_Mestrado.pdf

Teixeira, Glória (coord.) *O Regime Especial de Segurança Social dos Profissionais de Espectáculos e Audiovisual e Pessoal Técnico e Auxiliar* e um Projeto de Lei da autoria do Bloco de Esquerda – *Terceira Alteração ao Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais do Espectáculo*, 2007, Estudo encomendado pela GDA e pela Plateia.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos* (Direito Aplicável), RDES XVIII, n.º 1, 1986.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *O direito do trabalho na crise (Portugal), Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas* – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho.

RELATÓRIOS

Draft report *Working Conditions in Film, TV and Live Entertainment Production in Europe* – Ramón Vivanco Mugarra para o EURO MEI, disponível em

http://irishequity.ie/wp-content/uploads/2015/12/DRAFT-REPORT-Dignity@work_2015-10-21.pdf.

Manifesto sobre o estatuto do artista – FIM e FIA, disponível em

https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/manifesto_PO.pdf

Relatório sobre a situação e o papel dos artistas na União Europeia, disponível em

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1999-0103+0+DOC+XML+V0//PT>

Relatório da Comissão da Cultura e da Educação, em 23.5.2007, relatora

Claire Gibault, acesso em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0199+0+DOC+XML+V0//PT>

do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0199+0+DOC+XML+V0//PT

Relatório *Batir un Cadre Stabilise et Securise pour les intermittents du Spectacle* –

Hortense Archambault, Jean-Denis Combexelle e Jean – Patrick Gille – 2015

The Ultimate Cookbook For Cultural Managers, *Social Security in an International Context*, 2016, disponível em [http://www.pearle.](http://www.pearle.ws/_cms/files/file_sys_Publications_Bijlage_Engels_50.pdf)

[ws/_cms/files/file_sys_Publications_Bijlage_Engels_50.pdf](http://www.pearle.ws/_cms/files/file_sys_Publications_Bijlage_Engels_50.pdf)

ANEXOS

I. PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS GRUPO PARLAMENTAR

PROJETO DE LEI N.º 77/XIII-1.^a

Cria o Estatuto do Bailarino Profissional da Companhia Nacional de Bailado e a Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado

Fundada em 1977, a Companhia Nacional de Bailado, apresentou o seu primeiro espetáculo no Teatro Rivoli no Porto, a 5 de dezembro de 1977, tendo a estreia oficial ocorrido no dia 17 do mesmo mês no Teatro Nacional de São Carlos em Lisboa.

Tem sido o exemplo português do ballet clássico, sendo responsável pela difusão das mais importantes obras baléticas do repertório mundial. Acresce na sua responsabilidade o facto de marcar a arte do bailado e a cultura e identidade portuguesas, lançando a imagem da dança portuguesa no mundo através de diversas digressões e apresentações internacionais ao longo da sua história.

A dança ou ballet clássico é uma arte de extrema dificuldade exigindo dos seus profissionais e praticantes habilidade físicas só comparáveis com o desporto de alto rendimento, nomeadamente com os ginastas olímpicos. Esta comparação é também observada a nível do potencial lesivo que o bailarino poderá sofrer, sendo que nas escolas de dança, o ballet clássico é responsável por 67% das lesões, devido ao facto de o sistema músculo-esquelético ser levado ao seu limite durante décadas.

A dança clássica exige não só um treino intensivo, levado mesmo a níveis perigosos de exaustão, como também exige qualidades psíquicas, técnicas e artísticas muito elevadas. Deste modo, apenas 2% dos alunos de dança clássica chegam a profissionais, e dentro desta percentagem, muitos acabam a sua carreira precocemente, devido em especial a lesões incapacitantes (30%). Na Companhia Nacional de Bailado, o número de bailarinos a atingir o tempo de trabalho de, pelo menos 25 anos, será em média, inferior a um em cada ano.

Urge valorizar e reconhecer o ballet clássico e o trabalho dos seus profissionais, nomeadamente no que diz respeito às condições de aposentação e acesso à reforma dos bailarinos, à reparação de danos em caso de acidente de trabalho e às possibilidades de reconversão e reinserção profissional.

Relativamente ao primeiro problema, o nosso ordenamento jurídico já prevê um regime de aposentação e acesso à reforma dos bailarinos, previsto no decreto-lei n.º 482/99, de 9 de novembro, todavia o mesmo não dá resposta às necessidades destes profissionais, por duas ordens de razão: o bailarino que se reforme aos 45

anos, auferiria de uma reforma demasiado baixa; já a segunda hipótese prevista neste diploma, a possibilidade de se reformar aos 55 anos, é completamente desfasada da realidade, pois com uma carreira de 20 a 30 anos, o bailarino, a partir normalmente dos 45 anos deixa de ter condições para continuar a dançar.

Diferentemente dos atletas profissionais, os bailarinos clássicos têm um enquadramento, em matéria de acidentes de trabalho, exatamente igual ao de um trabalhador de escritório. Obviamente, que as profissões não são semelhantes, o risco a uma lesão que um bailarino se expõe é muito maior que um trabalhador de escritório e a possibilidade dessa lesão se repetir e piorar levando em muitos casos à incapacidade desse bailarino de dançar é bastante amiúde.

Na dança clássica, os bailarinos raramente desenvolvem outras qualificações ao longo das suas carreiras, isto porque a sua formação específica começa muito cedo e exige uma dedicação exclusiva. Começando muitos bailarinos a dançar aos 6 anos e profissionalizando-se entre os 16 e 22 anos, torna-se muito complicado o prosseguimento de estudos, em especial, os de grau superior. Não sendo reconhecida nem capitalizável a experiência profissional a nível de qualificação reconhecida, como acontece noutros países, a reconversão profissional dos artistas do bailado clássico é difícil e muito mais o é fora do mundo da dança. Quanto ao acesso ao ensino superior, é visível de novo a desvalorização da experiência destes profissionais, pois, como acontece com os atletas de alto rendimento, os mesmos deveriam estar abrangidos com um regime especial de acesso ao ensino superior.

Nesta linha terá que se referir a importância da existência de uma Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado, que já tendo existido foi extinta nos anos 90 do século passado. Acresce que a nível mundial todos os ballets nacionais e grandes companhias de dança têm uma escola de dança. Assim, estas escolas servem de verdadeira base das companhias, utilizando os seus bailarinos em final de carreira e mais importante a experiência desses bailarinos na formação de novos bailarinos.

Durante muitos anos se tem discutido a criação de um Estatuto do Bailarino Profissional da Companhia Nacional de Bailado, vários Governos PS, PSD e CDS têm prometido a publicação mas até hoje não se verificou qualquer avanço. Todo o processo de discussão e construção do Estatuto, levado a cabo por este Governo, está envolto em segredo e mistério, não tendo sido discutida a proposta com a própria comissão de trabalhos da Companhia Nacional de Bailado, os principais interessados na aprovação desse Estatuto.

O PCP considera que a dança, nas suas mais variadas formas, e os seus profissionais constituem uma valiosa componente artística portuguesa, cuja salvaguarda é do interesse público. Entende ainda que a Companhia Nacional de Bailado exerce um papel importante para o país e a para sector cultural. Assim, importa proteger os seus profissionais e criar as condições para que se formem cada vez mais e melhores bailarinos.

Deste modo, o PCP apresenta este Projeto de Lei, criando um Estatuto do Bailarino da Companhia Nacional de Bailado indo de encontro das dificuldades sentidas pelos profissionais, nomeadamente nas três já referidas em cima e criando uma Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado.

O PCP defende um regime de segurança social que permita ao bailarino não só poder reformar-se aos 45 anos, com uma pensão justa e que permita a sobrevivência do bailarino, tal como a possibilidade de acederem à reforma quando tiverem 25 anos de descontos, melhorando deste modo o regime existente.

A nível do regime de acidentes de trabalho, a especificidade da profissão do bailarino exige que seja criado um regime diferenciado, que distinga o contexto que o bailarino desempenha na sua profissão e a importância que a componente física todo trabalho tem na sua execução, assim torna-se necessário a criação de um regime adaptado às necessidades do trabalhador e às reivindicações do sector. Deste modo, defendemos um regime semelhante ao atleta de alto rendimento, que permite uma maior proteção ao bailarino em caso de acidente.

Relativamente à reconversão do bailarino, o PCP defende, por um lado, a manutenção do posto de trabalho e a salvaguarda dos direitos do trabalhador, e por outro lado, o aproveitamento da sua experiência profissional em benefício da mesma organização mas num outro quadro funcional.

O PCP propõe ainda a possibilidade de estes bailarinos poderem aceder ao ensino superior num regime especial tal como os atletas de alto rendimento.

Por último, o PCP apresenta como proposta a criação da Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado, permitindo não só o aproveitamento da experiência de muitos bailarinos em final de carreira como o investimento no futuro da companhia e da própria dança clássica, ao formar bailarinos de grande excelência e profissionalização, preservando a escola estética e o repertório da Companhia.

Nestes termos, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova o Estatuto do Bailarino Profissional da Companhia Nacional de Bailado e cria a Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado.

Artigo 2.º

Âmbito

A presente lei aplica-se a todos os bailarinos profissionais da Companhia Nacional de Bailado, adiante designada por CNB.

CAPÍTULO II

Estatuto do Bailarino Profissional da Companhia Nacional de Bailado

Artigo 3.º

Profissão de Bailarino Profissional da CNB

A profissão de bailarino profissional da CNB é considerada, para todos os efeitos previstos na lei, como uma profissão de curta duração, de elevado risco físico e de desgaste rápido.

Artigo 4.º

Definição do Estatuto de Bailarino Profissional da CNB

O estatuto de bailarino profissional da CNB é definido a partir de três regimes especiais:

- a) Regime especial de Segurança Social;
- b) Regime de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho;
- c) Regime de reconversão e reinserção profissional.

CAPÍTULO III

Regime Especial de Segurança Social

Artigo 5.º

Condições de atribuição da pensão de velhice

1) O direito à pensão por velhice dos bailarinos profissionais da CNB que cumpram o prazo de garantia do regime geral é reconhecido desde que preenchidos um dos seguintes requisitos, sem prejuízo do previsto no n.º2:

- a) No ano em que completem 25 anos civis com registo de remunerações como bailarino profissional da CNB;
- b) Aos 45 anos de idade, desde que completem 20 anos civis com registos de remunerações como bailarino profissional da CNB.

2) Para os efeitos do previsto no número anterior, é considerado o tempo de serviço com registo de remunerações efetuado noutra companhia em Portugal ou em qualquer Estado-membro da União Europeia, com o limite máximo de 5 anos.

Artigo 6.º

Cálculo da pensão de velhice

- 1) A pensão por velhice a que têm direito os beneficiários nas condições previstas no artigo anterior é calculada nos termos do regime geral da Segurança Social, com um acréscimo à taxa global de formação de 2.2% por cada dois anos de serviço efetivo.
- 2) O montante da pensão calculada nos termos do número anterior não poderá ultrapassar o limite de 80% da remuneração de referência.
- 3) Para efeitos do cálculo da pensão estatutária não há lugar, nas situações previstas no artigo anterior, à aplicação do fator de sustentabilidade e de redução, respetivamente previstos nos artigos 35.º e 36.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 8/2015, de 14 de janeiro.

Artigo 7.º

Acumulação de pensão de velhice com exercício de atividade

Não pode ser acumulada a pensão de velhice, atribuída nos termos previstos nos artigos anteriores, com qualquer remuneração auferida a qualquer título, por atividade exercida como bailarino.

CAPÍTULO IV

Regime de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais da CNB

Secção I

Contrato de Seguro

Artigo 8.º

Acidentes de trabalho e incapacidades

Aplicam-se aos bailarinos profissionais da CNB as normas gerais dos acidentes de trabalho e incapacidades, respeitando as especificidades previstas na presente lei.

Artigo 9.º

Contrato de Seguro

- 1) Os bailarinos profissionais da CNB estão cobertos por um contrato de seguro adequado à natureza da sua atividade que garanta a cobertura de acidentes de trabalho e todos os riscos de acidentes pessoais inerentes à respetiva atividade, designadamente os que decorrem dos treinos e espetáculos, quer estes decorram dentro ou fora de território nacional.
- 2) As coberturas mínimas abrangidas pelo seguro de acidente de trabalho são as seguintes:

- a) Pagamento de um capital por morte ou invalidez permanente, total ou parcial, por acidente decorrente da atividade de bailarino;
- b) Pagamento das despesas de tratamento, incluindo internamento hospitalar, fisioterapia, convalescença, farmacêutica, transporte para observação, fornecimento de ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais, apoio psicoterapêutico e repatriamento.

3) A cobertura do seguro de acidente de trabalho deve manter-se sempre que no âmbito do acompanhamento clínico e da reabilitação do bailarino ocorrer, em momento posterior à alta clínica, agravamento ou reincidência da mesma lesão, nomeadamente a hérnia com saco.

4) O Organismo de Produção Artística, E.P.E., doravante denominado de OPART, E.P.E., através da CNB, é responsável por todos os encargos com o contrato de seguro previstos no presente capítulo, designadamente os relacionados com os prémios de seguro.

5) Os seguros de acidentes pessoais e de grupo em favor do bailarino profissional têm natureza complementar ao seguro de acidentes de trabalho.

Artigo 10.º

Falta de seguro

Sem prejuízo da aplicação das normas gerais, em caso de incumprimento da obrigação de celebrar e manter os contratos de seguro previstos no presente capítulo, a OPART, E.P.E., através da CNB, assume a responsabilidade que caberia ao segurador em caso de acidente decorrente da atividade como bailarino.

Artigo 11.º

Início da produção de efeitos

A cobertura do seguro deve produzir efeitos de acordo com os prazos de vigência definidos no contrato de trabalho do bailarino.

Secção II

Pensão por acidente de trabalho

Artigo 12.º

Pensões por morte

Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais dos quais resulte a morte, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, têm um limite global máximo de 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes o salário mínimo nacional em vigor à data da fixação da pensão.

Artigo 13.º

Pensões por incapacidade permanente absoluta

1) Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais dos quais resulte uma incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, têm um limite global máximo de 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes o salário mínimo nacional em vigor à data da fixação da pensão.

2) Para os efeitos de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais dos quais resulte uma incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, têm como limite máximo:

- a) 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes o salário mínimo nacional em vigor à data da fixação da pensão, até à data em que o bailarino profissional complete 55 anos de idade;
- b) 14 vezes o montante correspondente a 8 vezes o salário mínimo nacional à data da alteração da pensão, após os 55 anos.

Artigo 14.º

Pensões por incapacidade permanente parcial

Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais dos quais resulte uma incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, têm como limites máximos o previsto no n.º 2 do artigo anterior na proporção da incapacidade determinada.

Artigo 15.º

Remição da pensão

1) Em caso de acidente de trabalho sofrido por bailarino profissional de nacionalidade estrangeira de que resulte incapacidade permanente ou morte, a pensão anual vitalícia devida apenas pode ser remida em capital, por acordo entre a seguradora e o beneficiário da pensão, se este optar por sair de Portugal.

2) Para os efeitos previstos na presente lei, a remição devida constitui, em todos os casos, uma faculdade por parte do sinistrado ou do beneficiário da pensão.

Artigo 16.º

Acompanhamento clínico e reabilitação do bailarino

1) O acompanhamento clínico e a reabilitação do bailarino são obrigatoriamente realizados por médico especializado em medicina desportiva e complementarmente por médico especialista adequado às necessidades clínicas e reabilitativas do bailarino.

2) Podem ser celebrados acordos e protocolos entre as entidades seguradoras e a OPART, E.P.E., através da CNB, para que aquelas possam conduzir o processo clínico, terapêutico e medicamentoso de recuperação dos bailarinos através do seu departamento especializado em medicina desportiva.

3) Para efeitos do acompanhamento previsto no número anterior, pode o contrato de seguro ou o protocolo celebrado prever a obrigação da OPART, E.P.E., através da CNB, enviar para o departamento clínico da entidade seguradora os elementos clínicos considerados pertinentes.

4) Em caso de discordância sobre o diagnóstico da lesão ou sobre a adequação das técnicas ou meios empregues no processo de recuperação do bailarino, cabe a uma junta médica, constituída nos termos legalmente previstos para o efeito, deliberar, cabendo à OPART, E.P.E., através da CNB, assegurar a continuidade de todos os tratamentos e demais prestações que sejam necessárias.

Artigo 17.º

Proibição de descontos na retribuição

É proibido o desconto de qualquer quantia na retribuição do bailarino ao serviço da CNB a título de compensação pelos encargos resultantes do regime estabelecido na presente lei, sendo nulos os acordos realizados com esse objetivo.

CAPÍTULO V

Reconversão e reinserção profissional

Artigo 18.º

Reconversão profissional

1) Sempre que o bailarino não possa continuar a exercer a sua atividade profissional por motivo relacionado com o desgaste próprio resultante da profissão é promovido um processo de reconversão profissional.

2) Da reconversão profissional não pode resultar diminuição de direitos para o bailarino.

3) O processo de reconversão profissional é definido num plano de reconversão, a estabelecer por acordo entre a OPART, E.P.E., através da CNB, e o bailarino, representado ou não pelo sindicato ou comissão de trabalhadores, contendo os termos de reconversão, designadamente:

- a) A confirmação da impossibilidade de desempenho da atividade profissional que vinha sendo desempenhada por motivo decorrente do desgaste próprio que da mesma resulta;
- b) A opção, devidamente fundamentada, em relação à profissão para o desempenho da qual o trabalhador deve ser reconvertido;

- c) As necessidades de formação profissional, académica ou outras, identificadas como indispensáveis à reconversão;
- d) A definição do calendário para a concretização das várias etapas do plano de reconversão.

4) Os encargos decorrentes da reconversão profissional são suportados pela OPART, E.P.E., através da CNB.

Artigo 19.º

Reinserção profissional

1)- Os bailarinos da CNB têm acesso a um regime especial de equivalência ao grau de licenciatura em dança que, sem prejuízo da obtenção de formação pedagógica ou teórica adicional, reconheça as competências profissionais adquiridas.

2)- A obtenção do grau de licenciatura nos termos do número anterior confere habilitação própria para adocência.

3)- O disposto no presente artigo é regulamentado pelo Governo, devendo para o efeito considerar os seguintes requisitos mínimos:

- a) Conclusão do 12.º ano do ensino obrigatório; e
- b) Ser bailarino profissional na CNB no mínimo há 10 anos.

Artigo 20.º

Regime de acesso ao ensino superior

Os bailarinos profissionais da CNB usufruem de um regime de acesso ao ensino superior nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de outubro, em termos equivalentes aos atletas de alto rendimento.

CAPÍTULO VI

Escola da Dança da Companhia Nacional de Bailado

Artigo 21.º

Escola de Dança da Companhia Nacional de Bailado

1) É criada a Escola de Dança da CNB, de acordo com os seguintes objetivos gerais:

- a) Formação de bailarinos visando como eixo principal o desenvolvimento da linguagem corporal e assegurando a profissionalização dos mesmos;
- b) Desenvolvimento de atividades educacionais e pedagógicas;
- c) Desenvolvimento de atividades técnicas e científicas com entidades educacionais, culturais e sociais.
- d) São ainda considerados objetivos específicos da Escola de Dança da CNB:

- e) A formação de bailarinos, com base em técnica clássica, visando o desenvolvimento de qualidades artísticas que permitam a integração nos quadros da CNB ou de outra companhia de dança;
- f) Assegurar uma formação que garanta a aprendizagem de um repertório amplo e diversificado incluindo a tradição da dança clássica e as obras de coreógrafos contemporâneos;
- g) Garantir um espaço identitário da formação da dança em Portugal com particular ligação ao eixo artístico definido para a CNB;
- h) Garantir aos alunos um curso multidisciplinar que contemple as diferentes formações em dança, música, mímica, teatro, história da dança, anatomia e ginástica.

Artigo 22.º

Corpo Docente da Escola de Dança da CNB

O corpo docente da Escola de Dança da CNB deve ser constituído maioritariamente por bailarinos da CNB em final de carreira ou antigos bailarinos da CNB cuja reconversão profissional tenha ocorrido no âmbito da própria CNB.

Artigo 23.º

Paralelismo Pedagógico

Excecionando as disciplinas artísticas, os cursos da escola de dança da CNB funcionam em paralelismo pedagógico com o plano curricular da escolaridade obrigatória.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais

Artigo 24.º

Regulamentação

O Governo procede à regulamentação da presente lei no prazo de 90 dias após a sua publicação.

Artigo 25.º

Entrada em vigor

Sem prejuízo da sua entrada em vigor nos termos gerais, a presente lei só produz efeitos financeiros com a Lei do Orçamento do Estado posterior à sua aprovação.

Assembleia da República, 18 de dezembro de 2015

Os Deputados,

Ana Mesquita; Miguel Tiago; Rita Rato; António Filipe; João Oliveira; Francisco Lopes; Ana Virgínia Pereira; Paula Santos; Diana Ferreira; Paulo Sá; Carla Cruz;
Bruno Dias; Jorge Machado; João Ramos

II. BLOCO DE ESQUERDA GRUPO PARLAMENTAR

PROJETO DE LEI N.º 324/XIII/2.ª Regime de Segurança Social, Reinserção Profissional e Seguro de Acidentes de Trabalho para os Bailarinos da Companhia Nacional de Bailado

Exposição de motivos

Diversas iniciativas para regulamentar a profissão de bailarino(a) clássico(a) ou contemporâneo(a) foram apresentadas na Assembleia da República desde que o Bloco de Esquerda tem assento parlamentar. Mas passados quase quarenta anos desde a criação da Companhia Nacional de Bailado (CNB), não foi ainda criado nenhum regime de segurança social e de reinserção profissional específicos para a profissão. Hoje, não é sequer garantido o acesso a cuidados médicos preparados para lidar com uma profissão de desgaste rápido. Acontece isto tanto por desleixo de sucessivas tutelas da Cultura, particularmente avessas a qualquer iniciativa que implique encargos financeiros e responsabilidade social, como pela ausência de práticas estabelecidas que definam um *standard* nosetor.

Com a aprovação da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, a situação dos profissionais do espetáculo, particularmente a dos profissionais integrados nos quadros das estruturas de produção artística e muito especialmente a dos bailarinos de bailado clássico e contemporâneo, ficou ainda mais fragilizada, uma vez que à ausência de respostas efetivas de proteção social específica para o sector se juntou a consagração dos contratos intermitentes e da caducidade de contrato de trabalho no decurso de processos de reconversão profissional. Por isso, o Bloco de Esquerda apresenta esta proposta em paralelo com uma revisão da Lei n.º 4/2008, eliminando os alçapões legais que permitem uma aplicação contrária ao espírito da lei.

O Bloco de Esquerda acompanha já, há vários anos, a necessidade de um regime especial de segurança social e de reinserção profissional para bailarinos(as) de bailado clássico e contemporâneo, que responda à especificidade de uma profissão altamente especializada e de desgaste rápido. Desde 2002, em estreito diálogo com os bailarinos, com as organizações que os representam e muito especialmente com a Comissão de Trabalhadores da Companhia Nacional de Bailado, temos vindo a apresentar projetos de lei que deem resposta a esta necessidade.

Os bailarinos e as bailarinas profissionais estão sujeitos a uma atividade de grande desgaste físico e psicológico. O bailarino deve manter uma condição física excelente, o que implica um treino muito específico e exigente. Paralelamente, a estes profissionais é imposta uma grande capacidade de concentração, enorme criatividade e sensibilidade musical. Apesar disso, o seguro de saúde disponível para os bailarinos da CNB é definido segundo o Regime da Apólice Uniforme de Seguro

de Acidentes de Trabalho, perfeitamente aceitável para trabalhadores de escritório, mas absolutamente inadequada para qualquer profissão de desgasterápido.

A formação de um bailarino começa muito cedo. A dedicação que lhe é exigida condiciona a sua vida académica e social. Os ensaios chegam a prolongar-se até à exaustão e a carga horária de treino chega a ultrapassar as 40 horas semanais. Dedicando a sua vida ao bailado, quando se vê forçado a terminar a sua carreira, não apresenta, geralmente, qualquer outro tipo de formação, para lá da experiência que adquiriu enquanto bailarino. A experiência obtida enquanto atleta e artista não pode, desta forma, ser reaproveitada noutra sector, o que implica graves constrangimentos no que respeita à sua reconversão profissional. Esta é, de facto, uma das profissões mais especializadas.

Devido ao desgaste a que está sujeito e às exigências físicas da sua atividade, assim como ao elevado risco físico que enfrenta, dado que utiliza o seu corpo como instrumento de trabalho, o bailarino tem uma carreira muito curta e que, por vezes, termina abruptamente devido ao aparecimento de lesões e fraturas. Acresce que este profissional não usufrui de qualquer acompanhamento médico e psicológico adequado à sua especificidade, não obstante o facto de ser vítima de inúmeras lesões, que, habitualmente, se tornam crónicas, doenças profissionais, distúrbios alimentares, e estar sujeito a enorme *stress* e pressão psicológica.

Os serviços públicos, entre outras funções, devem ter um papel central na definição das relações laborais setoriais. O Bloco apresentou em 2009 uma proposta semelhante aplicável a todos os profissionais do setor, proposta que foi chumbada com o argumento de uma aplicação demasiado extensa. Não acolhendo o argumento, definir um regime para a CNB pode servir como definidor de boas práticas extensíveis a todo setor.

Com este Projeto de Lei pretende-se estipular o direito à pensão por velhice dos bailarinos da CNB em termos condizentes com o desgaste rápido a que estão sujeitos, bem como a criação de um regime especial de reinserção profissional e a garantia de acesso a cuidados médicos adequados à profissão.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Capítulo I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma estabelece um regime especial de segurança social e de reinserção profissional para os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado.

Artigo 2.º

Âmbito

Ficam abrangidos pelo disposto no presente diploma os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado.

CAPÍTULO II

Regime de segurança social

Artigo 3.º

Condições de atribuição

1) O direito à pensão por velhice dos bailarinos da Companhia Nacional de Bailado, que cumpram o prazo de garantia do regime geral, é reconhecido desde que preenchidos um dos seguintes requisitos:

- a) Aos 45 anos de idade, quando tenham completado 25 anos civis de atividade em território nacional, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, dos quais 15 anos correspondam ao exercício, a tempo inteiro, da profissão de bailarino no bailado clássico ou contemporâneo;
- b) Aos 55 anos, quando tenham completado, pelo menos, 25 anos civis de atividade em território nacional, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, correspondente ao exercício a tempo inteiro da profissão de bailarino no bailado clássico ou contemporâneo.

2) Para efeito do cômputo dos 25 anos civis de atividade previsto no número anterior pode ser considerado o tempo de desempenho da profissão em qualquer Estado membro da União Europeia, até ao limite máximo de 10 anos.

Artigo 4.º

Cálculo da pensão estatutária

1) A pensão por velhice a que têm direito os beneficiários nas condições previstas no artigo anterior é calculada nos termos do regime geral da segurança social, com uma taxa anual de formação da pensão de 3,5%, acrescidos de 10% do seu montante.

2) O montante da pensão, calculada nos termos do número anterior, não poderá ultrapassar o limite de 80% da retribuição média.

3) Para o efeito do cálculo de pensão estatutária não haverá lugar, nas situações referidas na alínea a) e b), do n.º 1 do artigo 3.º do presente diploma, à aplicação do fator de redução previsto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, com as alterações posteriores.

Artigo 5.º

Acumulação de pensão de velhice com exercício de atividade

1) Os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado, a quem tenha sido atribuída

pensão por velhice nos termos previstos no presente diploma, não podem acumular essa pensão com remunerações auferidas, a qualquer título, por atividade exercida como bailarino clássico ou contemporâneo.

2) O exercício de atividade como bailarino clássico ou contemporâneo, nos termos referidos no número anterior, determina a cessação do direito à pensão prevista neste diploma.

Artigo 6.º **Meios de prova**

1) Para efeitos de aplicação do disposto no presente diploma, os períodos de exercício a tempo inteiro da profissão de bailarino clássico ou contemporâneo são comprovados por declaração autenticada da entidade designada para o efeito por despacho conjunto do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social e do Ministro da Cultura.

2) A declaração referida no número anterior é apresentada em conjunto com o requerimento da pensão, devendo indicar a profissão, o regime de trabalho e os períodos de tempo de trabalho.

Artigo 7.º **Financiamento**

1) O financiamento dos encargos resultantes do regime previsto no presente diploma é igualmente suportado pelo Orçamento da Segurança Social e pelo Orçamento do Estado.

2) Para além da contribuição prevista no regime geral, os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado contribuirão com uma taxa suplementar, com vista ao financiamento do regime especial de reforma.

3) A taxa referida no número anterior é fixada em 12,33% do total das retribuições efetivamente devidas ou convencionalmente atribuídas aos trabalhadores sobre o qual incidem as contribuições para a Segurança Social, sendo 3,33% suportada pelos trabalhadores e 9% pela entidade patronal.

4) Os trabalhadores que se encontrem a exercer a tempo inteiro a profissão no bailado clássico ou contemporâneo, que não consigam constituir carreira contributiva de 15 anos com pagamento da taxa suplementar, devem, para efeito de aplicação do regime a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º, na modalidade prevista na alínea a), efetuar o pagamento de uma taxa com efeitos retroativos, nas proporções a acordar com as entidades patronais e a Segurança Social, que deve perfazer 12,33%, de acordo com o estipulado no n.º 3 do presente artigo, até completar os 15 anos de carreira contributiva.

Artigo 8.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não se encontre especialmente previsto no presente capítulo aplica-se subsidiariamente o disposto no regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO III

Reinserção profissional

Artigo 9.º

Regime especial de acesso à docência e ingresso no ensino superior

1) Aos bailarinos que tenham exercido a sua profissão por um período de quinze anos e que estejam contemplados nestes diplomas atribuída, no final da sua carreira, uma equivalência às licenciaturas em dança para poderem lecionar, no ensino básico e secundário, em grupo próprio a criar, bem como no ensino superior, desde que complementada com formação pedagógica adequada ao grau de ensino respetivo.

2)- Os bailarinos, titulares de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente, beneficiam do regime especial de acesso ao ensino superior a que se refere o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de outubro.

3)- Os bailarinos podem requerer a matrícula e a inscrição em estabelecimento e curso de ensino superior para que tenham realizado as provas de ingresso respetivas e tenham obtido as classificações mínimas fixadas pelo estabelecimento de ensino superior para as provas de ingresso e para a nota de candidatura no âmbito do regime geral de acesso.

4) Os bailarinos gozam do regime especial de acesso ao Ensino Superior durante o exercício da sua atividade profissional e posteriormente ao termo da mesma, independentemente da respetiva idade e de beneficiarem de pensão de invalidez ou de velhice.

5) O governo apresenta no prazo de 90 dias após publicação desta Lei em Diário da República a regulamentação necessária para implementação do disposto no presente artigo.

CAPÍTULO IV

Regime jurídico do seguro de acidentes de trabalho dos bailarinos do bailado clássico ou contemporâneo

Artigo 10.º

Prestações

1) Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho dos bailarinos profissionais do bailado clássico ou contemporâneo dos quais resulte a morte ou incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro, terão

como limite global máximo o valor de 4 vezes o montante correspondente a 5 vezes o salário mínimo nacional mais elevado, garantido para os trabalhadores por conta de outrem, em vigor à data da fixação da pensão.

2) Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho dos bailarinos profissionais do bailado clássico ou contemporâneo dos quais resulte incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou uma incapacidade permanente parcial, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro, terão os seguintes limites máximos:

- a) 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes o salário mínimo nacional mais elevado garantido para os trabalhadores por conta de outrem em vigor à data da fixação da pensão, até à data em que os bailarinos profissionais do bailado clássico ou contemporâneo complete 55 anos de idade;
- b) 14 vezes o montante correspondente a 8 vezes o salário mínimo nacional mais elevado garantido para os trabalhadores por conta de outrem em vigor à data da alteração da pensão, após a data referida na alínea anterior.

3) Nos casos previstos nos números anteriores, ao grau de desvalorização resultante da aplicação da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais corresponde o grau de desvalorização previsto na Tabela da comutação específica para atividade dos bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo, a criar em legislação complementar.

4) Podem ser celebrados acordos e protocolos entre as empresas de seguros e as entidades empregadoras dos sinistrados, no sentido do estabelecimento de franquias em caso de incapacidades temporárias.

5) Às pensões anuais calculadas nos termos dos números 1 e 2 aplicam-se as regras de atualização anual das pensões previstas no regime geral aplicável.

Artigo 11.º

Acompanhamento clínico e reabilitação do sinistrado

1) Podem ser celebrados acordos e protocolos entre as entidades seguradoras e as entidades empregadoras dos sinistrados, no sentido de haver uma condução conjuntado processo clínico, terapêutico e medicamentoso de recuperação dos sinistrados, através de departamentos especializado na área da medicina desportiva e de reabilitação.

2) Em caso de discordância sobre o diagnóstico da lesão ou sobre a adequação das técnicas ou meios empregues no processo de recuperação do sinistrado, prevalece o parecer emitido por uma junta médica convocada para o efeito, cabendo à entidade empregadora assegurar todos os tratamentos e demais prestações que sejam necessárias enquanto a junta médica não se pronunciar.

3) Sem prejuízo do referido no número 1, o atendimento do sinistrado deve sempre ser realizado por médico especializado em medicina desportiva.

4) Os acordos a que se refere o número 1 podem alterar o conteúdo da apólice uniforme de acidentes de trabalho em vigor, quanto ao âmbito de exclusão de proteção, não podendo em caso algum, resultar um regime mais desfavorável para o sinistrado do que o previsto na Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro.

Artigo 12.º

Seguro de acidentes pessoais e de grupo

Os seguros de acidentes pessoais e de grupo a favor de sinistrados, previstos no Decreto-Lei n.º 143/93 de 26 de abril, ainda que estabelecidos entre entidades empregadoras e entidades seguradoras, têm um carácter complementar relativamente ao seguro de acidentes de trabalho.

Artigo 13.º

Remição da Pensão

1) Em caso de acidente de trabalho sofrido por um bailarino de nacionalidade estrangeira, do qual resulte a incapacidade permanente ou morte, a pensão anual vitalícia devida pode ser remida em capital, por acordo entre a seguradora e o beneficiário da pensão, se este optar por sair de Portugal.

2) Para efeitos do presente diploma a remição da pensão devida, constitui, em todos os casos, uma faculdade por parte do sinistrado ou do beneficiário da pensão.

Artigo 14.º

Lesões subsequentes / recorrentes

Sempre que no âmbito de um processo de recuperação do sinistrado vier a resultar em momento futuro, posterior à alta clínica, agravamento da mesma lesão, nomeadamente a formação de hérnia com saco, em vista de diagnóstico ou terapêutica desadequada, não pode aquele episódio ser excluído do âmbito de proteção do seguro de acidentes de trabalho, não podendo ser entendido como doença profissional.

Artigo 15.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não se encontre especialmente previsto no presente diploma aplicar-se-ão subsidiariamente o disposto no regime jurídico específico de reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, bem como toda a legislação regulamentar.

CAPÍTULO V
Disposições finais

Artigo 16.º
Entrada em vigor

- 1) A presente Lei entra em vigor com a publicação do Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.
- 2) No prazo de um ano, o governo apresenta uma proposta de universalização a todos os bailarinos profissionais do bailado clássico ou contemporâneo, do disposto na presente lei.

Assembleia da República, 13 de outubro de 2016.
As Deputadas e Deputados do Bloco de Esquerda,

III. PARTIDO SOCIAL DEMOCRATA GRUPO PARLAMENTAR

PROJETO DE LEI N.º 518/XIII/2.ª

Estabelece as condições específicas de prestação do trabalho, da proteção social e reconversão profissional do bailarino da Companhia Nacional de Bailado

Exposição de Motivos

A carreira do bailarino é exercida em condições de grande exigência física e psicológica, que requerem uma grande disciplina e entrega. O treino rigoroso e continuado, muitas vezes iniciado durante a infância ou juventude, com a profissionalização a ocorrer geralmente entre os 17 e os 22 anos, requerem do bailarino um constante aperfeiçoamento da sua técnica e condição física, com consequências inevitáveis na degradação da sua capacidade de exercer a profissão ao mais alto nível artístico durante períodos prolongados. Por estas razões, a sua carreira é em geral de curta duração, terminando entre os 40 e os 45 anos de idade.

Quando o bailarino profissional está integrado em uma estrutura de produção de bailado clássico ou contemporâneo com atividade regular e continuada, como ocorre na Companhia Nacional de Bailado, a intensidade da sua atividade é maximizada e o nível de exigência acrescido o que, pelas razões referidas, tipifica uma atividade num contexto de desgaste rápido, incompatível com as limitações de ordem física que se verificam geralmente a partir de determinada idade, ou até prematuramente, no caso da ocorrência de lesões incapacitantes.

Em vários países do mundo, a carreira de bailarino profissional encontra nos normativos legais um tratamento diferenciado das demais, em reconhecimento do caráter especial da mesma, aplicando-se-lhe regimes laborais e de segurança social também eles especiais.

Até esta data, o reconhecimento pelo Estado Português da especificidade da carreira do bailarino profissional limitou-se, fundamentalmente, ao estabelecimento de um regime especial de acesso à pensão por velhice, nos termos do Decreto-Lei n.º 482/99, de 9 de novembro. Esse diploma estabelece o direito à pensão aos 55 ou aos 45 anos, dependendo da carreira contributiva, sendo neste último caso aplicável o fator de redução por antecipação da pensão.

Em face da natureza da atividade e da consequente impossibilidade de a praticar durante período alargado, com reflexos nas possibilidades de desenvolvimento de carreira nesta área, a profissão de bailarino de bailado clássico ou contemporâneo integrado em estrutura de produção regular e continuada deve ser perspectivada na ótica da vida profissional útil do indivíduo que a exerce, exigindo a consideração da sua transição para uma segunda carreira após o seu término, ligada ou não ao

mundo da dança. É esta transição que se entende ser um dos elementos centrais na estruturação da carreira do bailarino profissional, através da formação, acesso ao ensino superior e regime especial de equivalência para acesso à docência, e que sustenta esta iniciativa legislativa.

A intensidade da dedicação necessária ao bailarino profissional para o exercício da sua profissão, dada a natureza da atividade, é, nos termos atuais, impeditiva da preparação para uma segunda carreira, após o término da sua vida útil enquanto bailarino. Este impedimento acarreta as repercussões económicas, psicológicas e sociais que são muitas vezes associadas a estes processos. O final da carreira do bailarino ocorre demasiado cedo para que seja socialmente aceitável a sua reforma imediata e demasiado tarde para que a sua entrada no mercado de trabalho para uma outra profissão seja isenta de dificuldades.

O atual enquadramento legal confere aos bailarinos profissionais a possibilidade de reforma aos 55 anos, em reconhecimento do acentuado desgaste a que está sujeito no exercício da sua profissão. Entende-se que esta idade mínima para acesso à reforma, por si só, não reflete a especificidade desta carreira, devendo ser complementada com mecanismos de facilitação da transição profissional, garantindo ao bailarino uma vida socialmente útil após o término da sua carreira artística. As competências e experiência que os bailarinos profissionais acumulam durante as suas carreiras, incluindo autodisciplina, trabalho em equipa e perseverança, são recursos transferíveis em risco de se perderem quando as suas carreiras terminam. Assim, a inadequação do apoio à transição profissional cria não só desafios significativos ao bailarino individual como impõe um custo social sob a forma de capital humano desperdiçado.

Atendendo assim à especial natureza da carreira de bailarino profissional, este diploma considera também a criação de mecanismos adequados para a valorização da carreira, adequando as condições do seu exercício às suas complexas especificidades, nomeadamente no plano laboral, dos acidentes de trabalho, da formação e da assistência médica.

O serviço público de cultura, da oferta aos públicos do repertório clássico e da criação contemporânea na área da dança, exercido através de entidades públicas e privadas, merece assim a consideração, por parte do Estado, da criação de um contexto em que os seus principais intervenientes, os bailarinos, possam desenvolver uma carreira digna e, no seu final, transitar para outras ocupações, fazendo uso da sua formação e experiência acumulada.

A presente iniciativa contempla ainda um regime especial e transitório de pré-reforma aplicável aos bailarinos que completem 40 anos de idade até 31 de julho de 2019.

Assim:

Nos termos, nos termos constitucionais, legais e regimentais aplicáveis, os Deputados do PSD e do CDS- PP, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Secção I

Objeto

Artigo 1.º

Objeto

1) A presente lei estabelece as condições específicas de prestação do trabalho do bailarino da Companhia Nacional de Bailado.

2) Estabelece ainda o regime especial de pré-reforma, com suspensão ou redução da prestação de trabalho, dos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo da Companhia Nacional de Bailado, adiante designados por bailarinos, do OPART, E.P.E.

Secção II

Condições específicas de prestação do trabalho do Bailarino da Companhia Nacional de Bailado Capítulo I

Artigo 2.º

Condições específicas de prestação do trabalho do bailarino da Companhia Nacional de Bailado

As condições específicas de prestação do trabalho previstas no presente diploma constituem um regime jurídico especial aplicável à prestação de trabalho e de reparação de acidentes de trabalho do bailarino do bailado clássico ou contemporâneo na Companhia Nacional de Bailado, de ora em diante designado por regime do bailarino da Companhia Nacional de Bailado, com o objetivo de salvaguardar as especificidades próprias da natureza, condições e exigências da prestação do mesmo.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal

1) Ficam abrangidos nas presentes condições específicas os titulares de contrato de trabalho celebrado com o OPART, E.P.E., que têm por objeto a prestação de trabalho de bailarino de bailado clássico ou contemporâneo na Companhia Nacional de Bailado.

2) Para efeitos do presente regime são considerados bailarinos as pessoas singulares contratadas para prestação de trabalho nos termos definidos no número anterior.

Artigo 4.º

Regime aplicável

Em tudo que não estiver previsto aplica-se o disposto na Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro e alterada e republicada pela Lei n.º 28/2011, de 11 de junho, e o disposto no Código do Trabalho e na respetiva regulamentação, e o disposto no regime jurídico dos acidentes de trabalho, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

CAPÍTULO II

Medidas de apoio geral e específico

Artigo 5.º

Medidas de apoio geral e específico

1) Os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado beneficiam de:

- a) Assistência médica especializada;
- b) Reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho;
- c) Formação profissional e académica;
- d) Creditação de experiência profissional e formação académica no âmbito do ensino superior;
- e) Regime de acesso ao ensino superior
- f) Regime especial de equivalência para acesso à docência
- g) Um período de transição profissional;
- h) Apoios à contratação;
- i) Apoios na situação de desemprego;
- j) Subvenção e outros apoios a suportar pelo Fundo de Transição.

2) Os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado beneficiários do regime geral de segurança social gozam do regime especial de acesso à pensão por velhice nos termos e condições estabelecidos pelo Decreto-Lei n.º 482/99, de 9 de novembro.

Artigo 6.º

Assistência médica especializada

1) Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, o empregador, presta assistência médica especializada aos bailarinos através da disponibilização de serviços de medicina adequados à prevenção e tratamento de lesões ou danos físicos decorrentes do normal exercício da atividade de bailado clássico ou contemporâneo.

2) A prestação da assistência médica especializada é assegurada através do seguro de reparação de acidentes de trabalho.

Artigo 7.º

Reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho

Os bailarinos beneficiam de regime jurídico específico de reparação de danos emergentes de acidente de trabalho nos termos aqui previstos.

Artigo 8.º

Acompanhamento clínico e reabilitação do sinistrado

1) O acompanhamento clínico e a reabilitação do sinistrado são sempre realizados por médico especializado em medicina desportiva e na valência em causa na lesão.

2) Podem ser celebrados acordos e protocolos entre as entidades seguradoras e as entidades empregadoras dos sinistrados para que estas possam conduzir o processo clínico, terapêutico e medicamentoso de recuperação dos sinistrados, através do seu departamento especializado na área da medicina desportiva.

3) Para efeitos do acompanhamento previsto no número anterior, pode o contrato de seguro ou o protocolo celebrado prever a obrigação de a entidade empregadora enviar ao departamento clínico da entidade seguradora os elementos clínicos considerados pertinentes.

4) Em caso de discordância sobre o diagnóstico da lesão ou sobre a adequação das técnicas ou meios empregues no processo de recuperação do sinistrado, é convocada uma junta médica para o efeito, composta por médicos especializados em medicina desportiva, cujo parecer prevalece, cabendo à entidade empregadora assegurar a continuidade de todos os tratamentos e demais prestações que sejam necessárias.

Artigo 9.º

Pensões por incapacidade permanente absoluta

1) Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho dos bailarinos dos quais resulte uma incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, a suportar pela seguradora, obedecem aos seguintes limites máximos:

- a) 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes a remuneração mínima mensal em vigor à data da fixação da pensão, até à data em que o bailarino complete 55 anos de idade;
- b) 14 vezes o montante correspondente a 8 vezes a remuneração mínima mensal em vigor à data da fixação da pensão, após a data da fixação da pensão.

2) Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho dos bailarinos dos quais resulte uma incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, só são devidas até à data em que o bailarino complete 55 anos de idade e tem como limite máximo 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes a remuneração mínima mensal garantida em vigor à data da fixação da pensão.

Artigo 10.º

Pensões por incapacidade permanente parcial

Para efeitos de reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho dos bailarinos dos quais resulte uma incapacidade permanente parcial para todo e qualquer trabalho, as pensões anuais calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, a suportar pela seguradora, obedecem aos seguintes limites máximos:

- a) 14 vezes o montante correspondente a 8 vezes a

remuneração mínima mensal em vigor à data da fixação da pensão, até à data em que o bailarino complete 55 anos de idade;

- a) 14 vezes o montante correspondente a 5 vezes a remuneração mínima mensal em vigor à data da fixação da pensão, após a data da fixação da pensão.

Artigo 11.º

Tabela de incapacidades específicas

Ao grau de incapacidade resultante da aplicação da tabela nacional de incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais corresponde o grau de incapacidade previsto na tabela de comutação específica para a atividade de bailarino profissional, a aprovar por diploma próprio, salvo se da primeira resultar valor superior.

Artigo 12.º

Incapacidades temporárias

Nos contratos de seguros celebrados entre as entidades seguradoras e as entidades empregadoras dos segurados podem ser estabelecidas franquias para os casos de incapacidades temporárias.

Artigo 13.º

Regime subsidiário

À reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho de bailarinos profissionais é aplicável a regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, em tudo o que não tiver especialmente regulado no presente regime.

Artigo 14.º

Seguros

- 1) Os bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo beneficiam de seguro obrigatório de acidentes de trabalho específico e correspondente às situações previstas no presente regime.
- 2) A celebração de um contrato de seguro de acidentes de trabalho dispensa a respetiva cobertura por um seguro de acidentes pessoais ou de grupo.
- 3) Os seguros de acidentes pessoais e de grupo a favor de sinistrados têm um carácter complementar relativamente ao seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO II

Requalificação e reconversão profissional do Bailarino

Artigo 15.º

Formação profissional e académica

- 1) Durante a vigência do contrato de trabalho o bailarino pode frequentar, por sua iniciativa, ações de formação profissional ou académica com vista à preparação para o exercício de outra atividade profissional após cessação do contrato de trabalho.
- 2) As situações previstas no número anterior incluem a frequência de unidades curriculares de cursos superiores, nos termos previstos do artigo 46.º-A do Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 115/2013, de 7 de agosto.
- 3) Cabe ao bailarino suportar os custos dessa formação.

Artigo 16.º

Acesso e ingresso no ensino superior

- 1) Os bailarinos, titulares de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente, beneficiam do regime especial de acesso ao ensino superior a que se refere o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de outubro.
- 2) Os bailarinos podem requerer a matrícula e a inscrição em estabelecimento/curso de ensino superior para que tenham realizado as provas de ingresso respetivas e tenham obtido as classificações mínimas fixadas pelo estabelecimento de ensino superior para as provas de ingresso e para a nota de candidatura no âmbito do regime geral de acesso.
- 3) Os bailarinos gozam do regime especial de acesso ao ensino superior durante o exercício da sua atividade profissional e durante a vigência do período de transição profissional, disposto no nr. 2 do artigo 19.º.

Artigo 17.º

Creditação de experiência profissional e formação académica no âmbito do ensino superior

- 1) Enquanto vigorar ou após a cessação do contrato de trabalho, os bailarinos podem ingressar no ensino superior ao abrigo do regime previsto no Artigo anterior ou outros regimes vigentes que lhes sejam aplicáveis, beneficiando, nomeadamente, da creditação académica da sua formação, incluindo aquela a que se refere o artigo 15.º e a resultante da sua experiência profissional, nos termos previstos nos artigos 45.º a 45.º-B e 46.º-A do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 115/2013, de 7 de agosto.

2) A faculdade prevista no número anterior pode concretizar-se nos termos do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 16.º

Artigo 18.º

Regime especial de equivalência para acesso à docência

1) Aos bailarinos abrangidos pela presente lei, titulares de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente, que tenham exercido a sua profissão, pelo menos, por um período de quinze anos, consecutivos ou interpolados, é reconhecida a equivalência à licenciatura em dança para poderem lecionar, no ensino básico, secundário e superior, desde que complementada com formação pedagógica certificada adequada ao grau de ensino respetivo.

2)2. O disposto no número anterior é regulamentado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da educação, do ensino superior e da cultura, nomeadamente no que respeita às condições de obtenção da formação pedagógica, equivalência e definição das entidades que podem ministrar a referida formação pedagógica complementar.

Artigo 19.º

Período de transição profissional

1) O período de transição profissional destina-se a preparar o bailarino para o exercício de nova atividade profissional após a cessação, por caducidade, do contrato de trabalho.

2) O período de transição tem a duração de três anos e pode iniciar-se quando o bailarino completa trinta e oito anos de idade, sem prejuízo de, em função da atividade programada, poder iniciar-se nos seis meses seguintes àquela data, ou quando o bailarino perca, superveniente e definitivamente, a aptidão física para a prestação do trabalho para que foi contratado, em face das características próprias da atividade de bailado clássico ou contemporâneo.

3) Durante o período de transição o bailarino beneficia da diminuição do horário de trabalho para a frequência de ações de formação profissional ou académica, em número de horas a fixar pelo empregador, sem perda de remuneração.

4) Mediante acordo com o empregador pode haver dispensa total da prestação de trabalho para o fim referido no número anterior sem perda de remuneração.

5) A formação profissional ou académica efetuada durante este período é da responsabilidade do bailarino, cabendo ao OPART, EPE, confirmar a sua realização, no âmbito do previsto nos n.ºs 3 e 4.

CAPÍTULO III

Artigo 20.º

Apoios à contratação

Os bailarinos beneficiam após a caducidade do contrato de trabalho das medidas de incentivo à contratação em vigor no âmbito da segurança social.

Artigo 21.º

Apoio na situação de desemprego

Após a caducidade do contrato de trabalho os bailarinos gozam das medidas e subsídios de apoio à situação de desemprego nos termos da legislação aplicável.

Artigo 22.º

Caducidade do contrato de trabalho

1) O contrato de trabalho para a prestação de trabalho de bailado clássico ou contemporâneo caduca nos termos gerais e ainda se o bailarino perder, superveniente e definitivamente, a aptidão física para a prestação do trabalho para que foi contratado, em face das características próprias da atividade de bailado clássico ou contemporâneo, e findo o período de transição previsto no artigo 17.º.

2) Por força da caducidade do contrato prevista no número anterior, o bailarino tem direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho e à subvenção que resultar do Fundo de Transição.

Artigo 23.º

Perda da aptidão física

1) A caducidade do contrato de trabalho por perda, superveniente e definitiva, da aptidão física

do bailarino para a prestação do trabalho para que foi contratado, em face das características próprias da atividade de bailado clássico ou contemporâneo, apenas pode ter lugar quando reconhecida em parecer fundamentado por uma comissão constituída para o efeito.

2) A comissão a que se refere o número anterior é constituída por um representante do empregador, um representante do bailarino e um representante indicado por ambos.

3) A constituição e funcionamento da comissão serão objeto de regulamentação no prazo de 180 dias.

4) O disposto no presente regime afasta a aplicação do regime previsto no artigo 19.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Fundo de transição

Artigo 24.º

Fundo de transição

É constituído um fundo, designado Fundo de Transição.

Artigo 25.º

Natureza e finalidade

1) O Fundo de Transição é um fundo autónomo, dotado de personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira, e de capitalização individual.

2) O fundo de destina-se a apoiar, através de subvenções financeiras, a transição profissional do bailarino da Companhia Nacional de Bailado para outra atividade após a caducidade do contrato.

Artigo 26.º

Entidades participantes

1) São participantes no Fundo de Transição os bailarinos da Companhia Nacional de Bailado, que preenchem os requisitos previstos no artigo 2.º, n.º 1, e a OPART, EPE.

2) A participação no fundo pelo trabalhador é voluntária e é condição de acesso ao mesmo.

Artigo 27.º

Capital

1) O capital do Fundo de Transição corresponde à retenção de uma percentagem da remuneração dos trabalhadores abrangidos e contribuição a realizar pelo OPART, EPE, no montante equivalente a 50% do valor retido ao trabalhador.

2) O capital mínimo de constituição é de 50.000,00 euros, e é assegurado, contra reembolso, pelo OPART, EPE.

Artigo 28.º

Fontes de receita

São receitas do Fundo de Transição:

- a) Percentagem da remuneração dos trabalhadores abrangidos e a contribuição do OPART, EPE;
- b) Proveitos derivados dos investimentos realizados;
- c) Outras receitas, nomeadamente provenientes de eventos destinados a esse fim, do mecenato, de apoios, de subsídios e de bens de qualquer tipo que lhe advierem por doação, herança, legado.

Artigo 29.º

Despesas do Fundo de Transição Constituem despesas do Fundo de Transição:

- a) As subvenções financeiras a que se refere o n.º 2 do artigo 23.º;
- b) As despesas de administração e de gestão.

Artigo 30.º

Gestão

- 1) O Fundo de Transição é gerido por entidade a designar no diploma legal que o regulamenta.
- 2) A entidade responsável pela gestão presta regularmente informação relevante às entidades participantes.

Artigo 31.º

Extinção do Fundo de Transição

- 1) O Fundo de Transição extingue-se quando, por qualquer causa, se esgotar a sua finalidade, devendo proceder-se à liquidação do respetivo património.
- 2) O saldo apurado na liquidação reverte a favor das entidades participantes, na proporção das respetivas participações.

Artigo 32.º

Constituição e regulamentação

- 1) As regras de funcionamento do Fundo de Transição são objeto de regulamentação em diploma próprio a aprovar pelo Governo no prazo de 180 dias após entrada em vigor do presente diploma.
- 2) Sem prejuízo do disposto no número anterior as matérias relativas aos critérios de acesso aos apoios a conceder pelo Fundo, os termos e as condições de concessão dos apoios e dos respetivos reembolsos, bem como, à política de investimento são objeto de regulamentação por portaria do membro do Governo responsável pelas áreas da cultura e da solidariedade e da segurança social, no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do decreto-lei.

Secção III

Regime especial de pré-reforma

Artigo 33.º

Regime especial de pré-reforma

- 1) O regime especial concretiza-se na possibilidade de os bailarinos referidos no artigo 3.º, celebrarem com o OPART, E.P.E., acordos de pré-reforma.
- 2) Os acordos de pré-reforma previstos no número anterior regem-se pelo disposto

no regime jurídico em vigor aplicável às situações de pré-reforma, sem prejuízo da observância do limite etário fixado no artigo seguinte.

3) O acordo de pré-reforma pode estabelecer a suspensão ou redução da prestação de trabalho, estabelecendo, neste último caso as situações, a natureza do trabalho que pode ser prestado, bem como pode autorizar a prestação de trabalho noutras áreas ou funções acessórias às prestadas, sem prejuízo do disposto no artigo 321.º, n.º 1, do Código do Trabalho, quanto à faculdade de exercício de outra atividade remunerada em caso de suspensão da prestação do trabalho.

Artigo 34.º

Âmbito de aplicação

O regime especial de pré-reforma aplica-se aos bailarinos da Companhia Nacional de Bailado com contrato de trabalho vigente no momento da entrada em vigor da presente lei e que até 31 de julho de 2019 completem 40 anos de idade.

Artigo 35.º

Montante

1) O montante da pré-reforma observa os limites fixados no n.º 1 do artigo 320.º do Código do Trabalho, e é fixado em percentagem da retribuição bruta e ilíquida do trabalhador no mês imediatamente anterior à data da celebração do acordo de pré-reforma.

2) No cálculo do valor da remuneração referida no número anterior, são consideradas todas as componentes da retribuição e subsídios de natureza análoga, devidos por força do contrato de trabalho.

3) A prestação de pré-reforma é paga 14 vezes por ano.

Artigo 36.º Cessação da pré-reforma

A pré-reforma cessa, para além das situações previstas no Código do Trabalho, quando se encontrarem preenchidas as condições de atribuição da pensão de velhice previstas na alínea a) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 482/99, de 9 de novembro.

Secção IV

CAPÍTULO V

Alterações Legislativas

Artigo 37.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro

Os artigos 3.º, 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de outubro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º [...]

[...]: a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f); ...

g);...

h) Bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo da Companhia Nacional de Bailado.

Artigo 22.º [...]

1) 1 - O número de estudantes abrangidos pelos regimes especiais previstos nas alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 3.º a admitir em cada par estabelecimento/curso para o conjunto dos regimes especiais não pode exceder, em cada ano lectivo, 10% das vagas aprovadas para o concurso nacional ou local de acesso ou para os concursos institucionais relativos ao ano em causa.

2) [...].

3) [...].

Artigo 23.º [...]

1) Os estudantes abrangidos pelos regimes especiais previstos nas alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 3.º são colocados, sempre que possível, no par estabelecimento/curso requerido.

2) [...].

3) [...].»

Artigo 38.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro

1) São aditados ao Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de outubro, os artigos 21.º-A e 21.º-B, com a seguinte redação:

Artigo 21.º-A

Âmbito

São abrangidos pelo regime da alínea h) do n.º 1 do artigo 3.º os estudantes que satisfaçam, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Sejam titulares de um curso de ensino secundário ou de

habilitação legalmente equivalente;

- b) Tenham completado dois anos, consecutivos ou interpolados, de registo de remunerações pelo exercício a tempo inteiro da profissão de bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo da Companhia Nacional de Bailado.

Artigo 21.º-B

Cursos para que podem requerer a matrícula e inscrição

Os estudantes abrangidos por este regime podem requerer a matrícula e inscrição em par estabelecimento/curso de ensino superior para que tenham realizado as provas de ingresso respetivas e tenham obtido as classificações mínimas fixadas pelos estabelecimentos de ensino superior para as provas de ingresso e para nota de candidatura no âmbito do regime geral de acesso.»

2) É aditada ao Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de outubro, a secção VIII, com a seguinte epígrafe «Bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo da Companhia Nacional de Bailado», que abrange os artigos 21.º-A e 21.º-B.

CAPÍTULO VI

Disposições transitórias e finais

Artigo 39.º

Norma transitória

Aos bailarinos que já tenham completado trinta e oito anos de idade no momento da entrada em vigor da presente lei, o período de transição profissional, previsto no artigo 17.º das condições específicas de prestação do trabalho do bailarino da Companhia Nacional de Bailado, poderá ter início imediatamente, só podendo ter lugar a caducidade do contrato de trabalho, estabelecida no artigo 20.º daquele regime, no fim desse período.

Artigo 40.º

Entrada em vigor

- 1) A presente lei entra em vigor 180 dias após a sua publicação.
- 2) O disposto nos artigos 31.º a 34.º da presente lei entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

Assembleia da República, 15 de maio de 2017
Os Deputados dos Grupos Parlamentares do PSD e CDS,

III. OS VERDES GRUPO PARLAMENTAR

PROJETO DE LEI N.º 519/XIII/2.ª

Estabelece o regime de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais

Nota justificativa

O regime de seguro e de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho, no qual se enquadram atualmente os bailarinos profissionais, é desadequado, se atendidas as reais características desta atividade.

Com efeito, os bailarinos profissionais do bailado clássico ou contemporâneo estão enquadrados, no que respeita a acidentes de trabalho, num regime geral em igualdade de circunstâncias com outros trabalhadores que não têm o nível de exigências físicas, no seu trabalho, que os bailarinos têm.

A profissão de bailarino assume um nível de exigência física muitíssimo elevado, requerendo um treino sempre continuado e bastante exigente. Da aula diária, do treino de horas a fio, até aos ensaios e depois à realização dos espetáculos, que é a face mais visível de um aturado trabalho, tudo se sustenta na exigência de elevadas aptidões físicas, num esforço corporal permanente e muito intenso.

Os atletas de alta competição têm um regime jurídico de acidentes de trabalho específico, decorrente do reconhecimento da particularidade do esforço e de aptidões físicas, que não os podem assemelhar a outros trabalhadores que não trabalham com base nessa especificidade.

Dada a natureza da atividade de bailarino profissional, acima descrita, há que reconhecer, por elementar razão de justiça, que não é compreensível que estes profissionais não tenham um regime de acidentes de trabalho idêntico aos dos atletas de alta competição. O regime de seguro de acidentes de trabalho a que os bailarinos estão, neste momento, submetidos é claramente desadequado da natureza e das características da profissão.

Para além disto, os bailarinos profissionais têm um “histórico” de sinistros laborais longo e penoso. Quando, no exercício da sua atividade, um bailarino sofre uma lesão (acidente de trabalho) é atendido na Seguradora, para quem a entidade patronal transferiu a respetiva responsabilidade, por um clínico não especializado. Ora, é muito relevante que estes trabalhadores, dadas as características das lesões típicas desta profissão, sejam seguidos, naquelas circunstâncias, por especialistas em medicina desportiva. De outra forma, acontece o que infelizmente sucede atualmente, que se traduz no comprometimento recorrente da boa recuperação dos sinistrados, acarretando muitas vezes consequências graves, com implicações imediatas, mas também futuras, para o bailarino em causa, e quantas vezes,

pela acumulação de tratamento inadequado de lesões específicas da intensa atividade física, acabam por ser vítimas de graves situações incapacitantes para a atividade profissional.

Verifica-se, portanto, que o regime geral da apólice de seguro de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem é totalmente inadequado, quer pelo âmbito de cobertura, quer pelas exclusões que encerra, estando, de facto, vocacionado para atividades profissionais onde não está em causa um elevado nível de atividade física e desportiva.

Assim, no sentido de gerar justiça, o PEV propõe que o regime de acidentes de trabalho para os bailarinos se assemelhe ao praticado para atletas de alta competição, através do presente Projeto de Lei que o Grupo Parlamentar Os Verdes apresenta, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei estabelece o regime específico de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho dos bailarinos profissionais.

Artigo 2.º

Âmbito

A presente Lei aplica-se a bailarinos profissionais, de bailado clássico ou contemporâneo, adiante designados por bailarinos.

Artigo 3.º

Regime subsidiário aplicável

Em tudo o que não estiver previsto na presente Lei, aplica-se o disposto no regime de reparação de danos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, previsto na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Artigo 4.º

Seguro de acidentes de trabalho

1) Os bailarinos profissionais devem estar cobertos por seguro de acidentes de trabalho, adequado à natureza da sua atividade.

2) Na eventualidade de existir cobertura por seguros de acidentes pessoais ou de grupo, estes têm um carácter complementar relativamente ao seguro de acidentes de trabalho.

Artigo 5.º

Pensões por incapacidade permanente absoluta para qualquer tipo de trabalho ou por morte

Para efeitos de reparação de danos emergentes de acidente de trabalho dos

bailarinos, dos quais resulte incapacidade permanente absoluta para qualquer tipo de trabalho ou morte, as pensões anuais, calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, têm como limite global máximo o valor de 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes o salário mínimo nacional em vigor à data da fixação da pensão.

Artigo 6.º

Pensões por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou por incapacidade permanente parcial

Para efeitos de reparação de danos emergentes de acidente de trabalho dos bailarinos, dos quais resulte incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial, as pensões anuais, calculadas nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, têm como limite máximo:

- a) 14 vezes o montante correspondente a 15 vezes o salário mínimo nacional em vigor à data da fixação da pensão, até à data em que o sinistrado complete 55 anos de idade.
- b) 14 vezes o montante correspondente a 8 vezes o salário mínimo nacional à data da alteração da pensão, após a data referida na alínea anterior.

Artigo 7.º

Atualização de pensões

Às pensões anuais calculadas nos termos dos artigos 5.º e 6.º da presente Lei aplicam-se as regras de atualização anual de pensões, nos termos em que acontece para as pensões do regime geral da segurança social.

Artigo 8.º

Tabela de incapacidades

Nos casos previstos nos artigos anteriores, ao grau de incapacidade, resultante da aplicação da tabela nacional de incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais, corresponde o grau de incapacidade previsto em tabela de comutação específica para a atividade de bailarino, a regulamentar pelo Governo no prazo de 90 dias a contar da publicação da presente Lei.

Artigo 9.º

Incapacidades temporárias

Podem ser celebrados contratos de seguro ou protocolos, entre as entidades seguradoras e as entidades empregadoras dos segurados, que estabeleçam franquias para os casos de incapacidades temporárias.

Artigo 10.º

Acompanhamento clínico e reabilitação do sinistrado

1) Podem ser celebrados acordos e protocolos entre as entidades seguradoras e as

entidades empregadoras dos sinistrados, com vista a que estas possam conduzir o processo clínico, terapêutico e medicamentoso de recuperação dos sinistrados, através de departamentos especializados na área da medicina desportiva, sendo garantido que o atendimento do sinistrado é realizado por profissional especializado em medicina desportiva.

2) A entidade seguradora pode, se o entender, destacar um médico para acompanhar o processo de recuperação do sinistrado junto do departamento referido no número anterior, ou requerer à entidade empregadora o envio à seguradora dos elementos clínicos relevantes, designadamente relatórios médicos, exames complementares de diagnóstico, protocolos cirúrgicos ou boletins de exame e de alta.

3) Em caso de discordância sobre o diagnóstico da lesão ou sobre a adequação das técnicas ou meios empregues no processo de recuperação do sinistrado, prevalece o parecer emitido por uma junta médica convocada para o efeito, cabendo, no entanto, à entidade empregadora assegurar o início ou a continuidade de todos os tratamentos e demais prestações necessárias, enquanto a junta médica não emitir parecer.

4) No caso de confirmação de diagnóstico ou terapêutica desadequada, no âmbito de recuperação e tratamento de sinistrado, do qual decorram, em momento posterior à alta clínica, reincidência ou agravamentos de lesões, não pode esse facto ser convertido em doença profissional e não fica excluído do âmbito da proteção do seguro de acidentes de trabalho.

Artigo 11.º

Remição de pensão

Se os beneficiários das pensões, estabelecidas na presente lei, forem de nacionalidade estrangeira e optarem por sair de Portugal, podem requerer, nos termos da Lei, a remição da pensão.

Artigo 12.º

Regime mais favorável

Tudo o que decorrer da presente Lei não pode constituir regime mais desfavorável para os bailarinos do que para os sinistrados abrangidos pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Assembleia da República, Palácio de S. Bento, 15/05/2017

Os Deputados

Heloísa Apolónia, José Luís Ferreira

WWW.FUNDACAOGDA.PT

