



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

CENTRO REGIONAL DO PORTO

FACULDADE DE DIREITO

O ENQUADRAMENTO JURÍDICO-LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULOS

ALGUMAS REFLEXÕES

Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa,
Centro Regional do Porto, com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito.

Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos

Porto, 2004

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	7
INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO I – NOÇÕES PRÉVIAS	
1. Introdução Histórica.....	12
1.1 As duas civilizações antigas: Grécia e Roma.....	12
1.2 <i>Pinceladas</i> artístico-históricas Portuguesas.....	13
2. Noção de Espectáculo.....	17
3. Artista / Profissional de Espectáculos.....	21
4. Noção de Profissionais de Espectáculos.....	22
4.1 Noção legal.....	23
4.2 Noção constante de uma Convenção Colectiva.....	26
5. Profissionais <i>de</i> espectáculos ou profissionais <i>em</i> espectáculos?	27
CAPÍTULO II– EVOLUÇÃO LEGISLATIVA.....	
1. Código de Seabra.....	30
2. O Decreto n.º 13 564.....	32
2.1 As empresas.....	33
2.2 Os artistas.....	34
2.3 Os contratos.....	36
3. O Decreto-Lei n.º 28990	37
4. O Decreto-Lei n.º 42660.....	38
5. O Decreto-Lei n.º 43181 e o Decreto n.º 43190.....	38
6. O Decreto-Lei n.º 38/87.....	39
CAPÍTULO III – NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO	
1. Nota introdutória.....	41
2. Contrato de trabalho ou de prestação de serviços?.....	41
3. Contrato de trabalho ou contrato administrativo?.....	47
3.1 Contrato administrativo.....	48
3.2 Contrato de trabalho.....	49

CAPÍTULO IV – ENQUADRAMENTO JURÍDICO-LABORAL

1. Nota introdutória.....	53
2. O Exercício da Actividade	54
2.1 Carteiras profissionais.....	54
2.2 Casos particulares para o exercício da actividade.....	57
2.2.1 Trabalhadores estrangeiros.....	57
2.2.2 Trabalhadores menores.....	59
2.2.3 Os amadores.....	60
3. O Agente artístico.....	61
4. Os Promotores de espectáculo.....	63
5. O contrato de trabalho à luz do Decreto n.º 43190.....	65
5.1 Requisitos para a celebração do contrato de trabalho.....	66
5.2 Duração do contrato.....	68
5.3 Algumas disposições sobre o conteúdo contratual.....	71
5.4 Jurisprudência portuguesa.....	72
6. A (in)aplicabilidade da lei geral.....	73
6.1 Contrato especial de trabalho?.....	75
6.2 O artigo 11.º do CT.....	82
6.3 Regime aplicável.....	84
6.4 O caso <i>sui-generis</i> do espectáculo tauromáquico.....	92
6.5 O regime da Segurança Social.....	94

CAPÍTULO V – CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1. Nota introdutória.....	97
2. CCT entre a Associação de Empresários de Espectáculos e o Sindicato dos Músicos.....	98
2.1 A relação contratual.....	98
2.2 Deveres e poderes contratuais.....	100
2.3 O tempo do trabalho.....	103
2.4 O descanso do trabalhador.....	105
2.5 As faltas ao trabalho.....	107
2.6 A retribuição.....	107

2.7 A cessação do contrato de trabalho.....	110
3. CCT entre a Associação de Empresários de Espectáculos e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos.....	113

CAPÍTULO VI – TRABALHO DE MENORES EM ESPECTÁCULOS

1. Os menores de idade.....	116
2. A participação dos menores em espectáculos antes do Código de Trabalho.....	118
3. A Recomendação do Conselho Nacional contra a Exploração do Trabalho Infantil.....	121
4. Regras aplicáveis ao trabalho dos menores em espectáculos.....	124
4.1 A Convenção dos Direitos da Criança.....	124
4.2 As Convenções da Organização Internacional do Trabalho.....	124
4.3 A Directiva n.º 94/33/CE do Conselho.....	125
4.4 A Negociação colectiva.....	127
5. A participação legal dos menores em espectáculos face ao Código de Trabalho.....	127
5.1 Nota introdutória.....	127
5.2 A Proposta de Lei da regulamentação do Código de Trabalho.....	129
6. Os Menores e a publicidade.....	136

CAPÍTULO VII – O DIREITO DE AUTOR E DIREITOS CONEXOS

1. Nota introdutória.....	140
2. O Direito de Autor.....	141
3. Os Direitos Conexos.....	144
3.1 Artistas intérpretes ou executantes.....	145
3.2 A falta de protecção do artista subordinado.....	146
3.3 Requisitos de protecção.....	147
3.4 O Direito de impedir.....	147
3.5 O Direito a uma remuneração suplementar.....	148
3.6 O Direito a uma remuneração equitativa.....	149
3.7 O Direito a uma remuneração pela cópia privada.....	149
3.8 O Direito pelo aluguer e comodato.....	151
3.9 O Direito pelo cabo e satélite.....	152

3.10 Os Direitos pessoais.....	152
3.11 As entidades de gestão colectiva	153

CAPÍTULO VIII – REGIME JURÍDICO EM ESPANHA

1. Nota introdutória.....	157
1.1 A relação de trabalho dos artistas como relação especial e sua regulamentação.....	157
1.2 Fontes da relação laboral dos artistas em espectáculos públicos.....	161
2. Análise do RD 1435/1985.....	164
2.1 Sujeitos.....	164
2.2 Definição da relação laboral.....	166
2.3 Capacidade contratual	169
2.3.1 Trabalho dos menores.....	169
2.3.2 Nacionalidade.....	172
2.4. Forma do contrato.....	173
2.5 Conteúdo do contrato.....	174
2.6 Duração do contrato.....	175
2.7 Direitos e obrigações das partes.....	178
2.8 Tempo de trabalho.....	181
2.9 Retribuição.....	183
2.10 Cessação do contrato	185
2.10.1 Cessação do contrato por total cumprimento ou expiração do tempo convencionado.....	185
2.10.2 Extinção do contrato antes do início efectivo da prestação artística....	186
2.10.3 Despedimento promovido pelo empregador.....	187
2.10.4 Resolução do contrato por iniciativa do artista.....	188
2.10.5 Outras causas de extinção do contrato.....	189

CAPÍTULO IX – REGIME JURÍDICO EM FRANÇA

1. Nota introdutória.....	192
2. O estatuto jurídico dos artistas do espectáculo.....	193
2.1 A presunção do contrato de trabalho.....	194
2.2 O recurso ao contrato de trabalho a termo.....	196

3. Agente Artístico.....	201
4. Trabalho dos menores.....	203
4. Regimes especiais para os intermitentes do espectáculo.....	207
4. 1 Regime especial das férias.....	208
4.2 Subsídio de desemprego.....	208
CONCLUSÃO.....	211
BIBLIOGRAFIA.....	214

ABREVIATURAS

AGECOP: Associação para a Gestão da Cópia Privada

APEE: Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos

BINTP: Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência

BMJ: Boletim do Ministério da Justiça

BTE: Boletim do Trabalho e Emprego

Bull. Civ.: Bulletin civil

CCT: Contrato Colectivo de Trabalho

CDADC: Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos

CE: Constituição Espanhola

CIRS: Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

CJ: Colectânea de Jurisprudência

CT: Código do Trabalho

DGEDA: Direcção-Geral de Espectáculos e do Direito de Autor

ET: Estatuto dos Trabalhadores

GDA: Gestão dos Direitos dos Artistas

IDICT: Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

IGAC: Inspeção-Geral das Actividades Culturais

IGT: Inspeção-Geral do Trabalho

INTP: Instituto Nacional de Trabalho e Previdência

LCCT: Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e do Contrato a Termo

LCT: Lei do Contrato de Trabalho

LFFF: Lei das Férias, Feriados e Faltas

L.G.D.J. : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence

LPI: Ley de Propiedad Intelectual

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMPI: Organização Mundial da Propriedade Intelectual

RD: Real Decreto

RDAEP: Real Decreto dos Artistas em Espectáculos Públicos

RDES: Revista de Direito e de Estudos Sociais

RNT: Regulamentação Nacional de Trabalho

SM: Sindicato dos Músicos

Soc.: Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STCT: Sentencia del Tribunal Central de Trabajo

STE: Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos

STJ: Supremo Tribunal de Justiça

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

INTRODUÇÃO

O “Enquadramento jurídico-laboral dos Profissionais de Espectáculos”! O título da nossa dissertação exprime uma dupla alegria: o gosto pelas questões laborais conciliado com o prazer proporcionado pelo espectáculo. Não nos perguntem como nos lembrámos de escolher este tema, mas feliz o momento em que a ideia surgiu.

Se inicialmente tivemos receio de “trabalhar sem rede”, na medida em que há pouca doutrina portuguesa sobre o assunto, o nosso desejo, neste momento, era de que estivesse longe a data da entrega da dissertação, para que pudéssemos fazer uma abordagem jurídica comparada com vários países europeus e, quem sabe, atravessar o Atlântico. É que a nossa pesquisa doutrinal estrangeira centrou-se sobretudo em Espanha e França, sendo os dois últimos capítulos dedicados a alguns aspectos dos seus regimes jurídicos vigentes nestes países.

À pesquisa bibliográfica juntou-se a curiosidade em perceber como é que os profissionais de espectáculos vivem e sobrevivem no nosso país. Daí a necessidade de contactar diversas entidades, que lidam diariamente com os seus problemas: o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos; a G.D.A. – Cooperativa de Gestão dos Direitos dos Artistas, Intérpretes ou Executantes, CRL; o Sindicato dos Músicos; a Companhia Nacional de Bailado; a Casa do Artista, entre outras. Certo é que muitas destas entidades caracterizam o mundo laboral dos profissionais de espectáculos como uma “autêntica selva”.

O objectivo da introdução é, na verdade, enunciar as questões que irão ser debatidas; urge, então, mencionar o esqueleto da presente dissertação, sabendo à partida, que quase todos os capítulos dispõem de uma nota introdutória. Assim sendo, o Capítulo I é dedicado a algumas noções essenciais para a compreensão de todo o trabalho: uma pequena evolução histórica sobre a importância dos artistas ao longo dos séculos; a noção de “espectáculo”; a noção de artista e de profissional de espectáculos; o Capítulo seguinte é sobre a evolução legislativa, imprescindível para qualquer investigador jurídico; o capítulo III centra-se na questão da qualificação jurídica do

contrato celebrado pelo profissional de espectáculos; o capítulo “chave”, que dá o nome à presente dissertação, o IV, é o que respeita ao enquadramento jurídico-laboral daqueles, sendo também o mais extenso; no capítulo V procederemos à análise da contratação colectiva, onde serão observadas algumas das regras constantes de dois contratos colectivos de trabalho; o capítulo VI versa sobre o trabalho dos menores em espectáculos, fenómeno visível e mediático; seguidamente, no capítulo VII, pela sua relevância, o direito de autor e os direitos conexos são merecedores de algumas páginas; por fim, e como já mencionámos, os dois últimos capítulos tratam da legislação aplicável aos artistas quer em Espanha, quer em França.

Que o “espectáculo” comece...

CAPÍTULO I

NOÇÕES PRÉVIAS

1. INTRODUÇÃO HISTÓRICA

Não concordamos em absoluto com a expressão “nada se cria, tudo se copia”; todavia, a existência de um capítulo *histórico* deve-se a ALZAGA RUIZ¹, que nos contagiou para fazer pesquisa sobre a importância dos artistas ao longo dos séculos, não em Espanha, mas, é claro, em Portugal. A dificuldade desta pesquisa foi facilmente ultrapassada pelo nosso gosto pela História de Portugal; ainda que morosa, não temos dúvidas sobre o seu contributo para enriquecer a presente dissertação; por isso mesmo, lhe concedemos algumas linhas.

1.1 AS DUAS CIVILIZAÇÕES ANTIGAS: GRÉCIA E ROMA

“É possível que, desde os tempos da civilização cretense, tenham existido «locais de espectáculo», a que os Gregos chamarão *theatron* (de *théan*, ver), e os romanos *theatrum*, se acreditarmos que, já então, as pessoas se distraíam vendo as evoluções de coros que dançavam verdadeiros bailados, cujo significado era religioso, simbólico ou simplesmente mimético”².

É indiscutível a importância que o teatro teve na Grécia, sendo certo que os actores mereciam a máxima admiração³. Aliás, os primeiros concursos olímpicos que se realizaram na Grécia incluíam, não só, provas atléticas, como também, provas musicais e poéticas⁴. Os poetas trágicos gregos em muito contribuíram para a boa imagem que os actores tinham nessa época. Ésquilo⁵, Sófocles⁶, Eurípides⁷ são alguns dos muitos exemplos de poetas que se destacaram no drama ou Aristófanes⁸ que se evidenciou na

¹ Cfr. ALZAGA RUIZ, *La Relación Laboral de los Artistas*, CES, 2001, pp. 23 e ss.

² PIERRE GRIMAL, *O Teatro Antigo*, Edições 70, 1978, p. 15.

³ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 225.

⁴ Cfr. RUI GRILO CAPELO, *O Mundo antes da formação de Portugal*, em *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume I, p 46.

⁵ Ésquilo (525-456 A.C.) levou à cena 90 dramas. “No seu teatro, a desmedida, o excesso, conduz o homem ao erro, mas a vingança divina restabelece a justiça, garantia do equilíbrio natural e social”. Cfr. ENCICLOPÉDIA LAROUSSE, volume 9, p. 2736.

⁶ 497- 406 A.C.

⁷ 480-406 A.C.

⁸ 440- 385 A.C.

comédia⁹. E, como é evidente, não poderíamos deixar de mencionar, Platão¹⁰, uma das maiores personalidades culturais da Grécia, que dizia: “Devemos mas é procurar aqueles dentre os artistas cuja boa natureza habilitou a seguir os vestígios do belo e do perfeito, a fim de que os jovens (...) tirem proveito de tudo (...)”¹¹.

Na realidade, o teatro era de tal forma importante que na Grécia Antiga já existia o teatro de Epidauro, onde se representava ao ar livre, com capacidade para receber catorze mil espectadores¹².

Em Roma, à semelhança da Grécia, os actores eram bem considerados pela sociedade, e alguns deles, ganhavam muito bem¹³. Especial referência merecem as festas públicas dos Romanos que, para além dos jogos atléticos, compreendiam as lutas dos gladiadores, bem como os combates entre homens e animais selvagens, bastante apreciados pela população¹⁴. É do conhecimento de todos, que os gladiadores eram escravos, caso contrário, poderíamos estar perante um *profissional de espectáculo*; porém, uma das características do Direito do Trabalho é o facto de o trabalho ser livre, o que exclui, desde logo, a escravatura.

1.2 PINCELADAS ARTÍSTICO-HISTÓRICAS PORTUGUESAS

A importância dos artistas na sociedade portuguesa não foi sempre a mesma. Daí a nossa menção apenas aos reis que mais se destacaram por contribuírem e terem fomentado a cultura do espectáculo, assim como aos períodos difíceis do século XX.

O impulso cultural sentiu-se, essencialmente, a partir do século XII, em que “as cortes régias e senhoriais vão tornar-se verdadeiros centros de cultura”¹⁵, destacando-se os jograis¹⁶ e trovadores¹⁷, responsáveis pela animação das festas nos palácios. Aliás,

⁹ Cfr. RUI GRILO CAPELO, *ob. cit.*, pp. 56 e 58.

¹⁰ 428-347 A.C.

¹¹ PLATÃO, *A República*, Fundação Calouste Gulbenkian, 9ª edição, 2001, p. 132.

¹² Cfr. RUI GRILO CAPELO, *ob. cit.*, p. 59.

¹³ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 24.

¹⁴ Cfr. RUI GRILO CAPELO, *ob. cit.*, p. 71.

¹⁵ Cfr. LUÍS FILIPE TORRALBA E FRANCISCO MANUEL VITORINO, *O Mundo medieval*, em *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume I, p. 109.

¹⁶ Até ao século X, um jogral era um artista oriundo das classes mais desfavorecidas, “que ganhava a vida divertindo o público, nos palácios ou nas praças públicas, com gracejos, sátiras, magias, acrobacias,

“durante o reinado de D. Sancho I os jograis, vindos de além-fronteiras, contribuíram decisivamente para divulgação da poesia e da música”¹⁸ e foi a partir dos finais do século XIII, no reinado de D. Dinis, que se incrementou “a cultura trovadoresca”¹⁹. Mesmo antes do seu reinado, “foi compilado o *Cancioneiro da Ajuda* que, nas suas iluminuras, documenta a vida da Corte com músicos e bailarinos”²⁰. Na realidade, os trovadores, os jograis, os segréis²¹, os menestréis²² e os mimos²³ foram peças fundamentais para o enriquecimento e propagação da cultura, que era essencialmente “uma cultura oral, dada a difícil divulgação do livro”²⁴.

No que diz respeito ao teatro, é imperioso destacar Gil Vicente (1465-1536), considerado por todos, o “pai do teatro português”, que se notabilizou ao serviço de D. Leonor, mulher de D. João II. Reza a história, que foi a partir de uma representação teatral, em 1502, para celebrar o nascimento do filho daqueles, o futuro Rei D. João III, que “desenvolveu uma notável actividade dramática e teatral”²⁵. Quem sabe não foi este facto, que fez de D. João III um rei tão ligado à cultura; é que a história portuguesa assistiu a uma grande época em termos culturais, no seu reinado²⁶.

Contemporâneos de Gil Vicente foram Garcia de Resende (1470-1536) e Sá de Miranda (1481?-1558): o primeiro esteve ao serviço de D. João II, D. Manuel e D. João

mímica, etc”; “a partir do século X, os jograis, começaram, juntamente com os menestréis, a divulgar poesia trovadoresca, cantando-a acompanhados de música”; após o século XIV, estamos perante um artista popular itinerante, um saltimbanco (...). Cfr. DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo IV, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 2186.

¹⁷ O trovador era “aquele que compunha e, por vezes, cantava canções poéticas, especialmente líricas”. Cfr. DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo VI, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 3598.

¹⁸ Cfr. LUÍS FILIPE TORRALBA E FRANCISCO MANUEL VITORINO, *ob. cit.*, p. 131.

¹⁹ *Idem, idem*, p. 141.

²⁰ *Idem, idem*, p. 147.

²¹ O segrel era um cavaleiro trovador.

²² O menestrel surgiu na Idade Média e era um “artista da corte ou ambulante que, a serviço de senhores, recitava e cantava poemas em versos, frequentemente com acompanhamento instrumental”. A diferença entre o trovador e o menestrel reside no facto deste último não compôr os poemas, apenas os declamar. Cfr. DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo IV, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 2453.

²³ Um mimo é um pantomino, um comediante. Cfr. DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo V, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 2495.

²⁴ Cfr. LUÍS FILIPE TORRALBA E FRANCISCO MANUEL VITORINO, *ob. cit.*, p. 166.

²⁵ Cfr. ENCICLOPÉDIA LAROUSSE, volume 22, p. 6961.

²⁶ A título exemplificativo, podemos mencionar a fundação do Colégio das Artes de Coimbra, em 1547. Cfr. ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, *O Renascimento, o Humanismo e a Reforma*, em *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume I, p. 301.

III e foi o responsável pelo “Cancioneiro Geral”, em 1516; o segundo, tendo estado em Itália entre 1521 e 1526, relacionou-se com “grandes nomes da cultura renascentista, vindo com ideias inovadoras no campo da estética poética e do teatro”²⁷.

A primeira vez que a ópera chegou a Portugal foi no século XVII, em 1628, graças aos cantores que integravam a comitiva do duque de Sabóia²⁸. Pouco mais de cem anos depois, em 1735, já existia uma casa especializada em ópera na cidade de Lisboa: o Teatro da Trindade ou Academia de Música²⁹. A título de curiosidade, em 1755 foi inaugurada, em Lisboa, a Ópera do Tejo e, em 1760, “foi cantada no Porto, pela primeira vez, uma ópera italiana”³⁰.

Um nome que é inevitável mencionar é o de Almeida Garrett (1799-1854). Algumas das suas obras foram levadas à cena: *Lucrecia*, um drama de inspiração clássica foi representada em Lisboa, em 1819³¹; a tragédia *Catão* representada em 1821³², entre outras. Não foi apenas escritor, mas também político; em 1836, o Governo incumbiu este escritor português de organizar “um plano para a criação de um teatro nacional”³³. E em 1843, começou a construção do Teatro Nacional de D. Maria II, inaugurado três anos mais tarde³⁴. Com a implantação da República, publicou-se um decreto, ainda em 1910, ordenando que o Teatro D. Maria II se denominasse Teatro Nacional³⁵.

É verdade que no século XIX já existia um público interessado na leitura de revistas sobre cultura. Assim sendo, temos a publicação de *O Universo Artístico*, a partir de

²⁷ *Idem, idem*, pp. 269 e 271.

²⁸ Cfr. AUGUSTO RODRIGUES MONTEIRO, *O Antigo Regime*, em *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume I, p. 387.

²⁹ *Idem, idem*, p. 428.

³⁰ *Idem, idem*, pp. 437 e 441.

³¹ Cfr. LUÍS FILIPE TORGAL, *A Idade das Revoluções*, em *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume II, p. 92.

³² Cfr. ENCICLOPÉDIA LAROUSSE, volume 11, p. 3259.

³³ Cfr. LUÍS FILIPE TORGAL, *A Idade das Revoluções...*, p. 115.

³⁴ *Idem, idem*, pp. 121 e 123.

³⁵ Cfr. FRANCISCO MANUEL VITORINO, *O Tempo dos Impérios*, em *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume II, p. 253.

1858, dedicada ao teatro e à ópera³⁶, a publicação, em 1877, da *Revista Crítica de Belas Artes*, dedicada à música³⁷. A leitura adicionada à inauguração do Coliseu dos Recreios, em Lisboa, em 1890³⁸, acrescentado o gosto que o público começou a nutrir pelo cinema, já que em 1904, começava a funcionar a primeira sala de cinema em Lisboa - o Salão Ideal³⁹, fez com que estes divertimentos ganhassem uma grande importância na vida cultural. Uns anos mais tarde, o nosso país já estava recheado de “uma rede de teatros que cobria praticamente todo o país, com especial realce para Lisboa e Porto”⁴⁰. Existia uma grande variedade de espectáculos, com especial preferência para a farsa, comédia, o drama, a opereta e o *vaudeville*⁴¹, a revista e o *music-hall*⁴², o circo, etc⁴³.

Na realidade, o nosso país conheceu variadas reformas, no início do século XX, mormente ao nível artístico, que em muito contribuíram para uma certa democratização cultural. A esta democratização contrapõe-se o controlo do Estado, perceptível com exemplos de censura, como estes dois: em Novembro de 1914, perto da participação de Portugal na primeira Grande Guerra, “foi proibida a representação de uma revista (...) por oferecer um quadro pouco abonatório do Exército Português”⁴⁴; em Setembro de 1917, um decreto consagrou que as fitas cinematográficas que tivessem alusões à guerra, só poderiam ser exibidas depois da fiscalização militar⁴⁵.

Já em pleno Estado Novo, um regime tendencialmente totalitário e onde a censura imperava, existiam obstáculos à liberdade artística. Por exemplo, o consagrado cineasta

³⁶ Cfr. LUÍS FILIPE TORGAL, *A Idade das Revoluções...*, p. 135.

³⁷ Cfr. FRANCISCO MANUEL VITORINO, *O Tempo dos Impérios...*, p. 172.

³⁸ *Idem, idem*, p. 200.

³⁹ *Idem, idem*, p. 233.

⁴⁰ *Idem, idem*, p. 255.

⁴¹ O *vaudeville* é uma “peça de teatro ligeiro e de comédia que geralmente inclui canções e dança”. Cfr. DICIONÁRIO UNIVERSAL DA LÍNGUA PORTUGUESA, Texto Editora, 1999, p. 1603.

⁴² *Music-hall* é um espectáculo de variedades, composto por canto e dança. Cfr. DICIONÁRIO UNIVERSAL DA LÍNGUA PORTUGUESA, Texto Editora, 1999, p. 1598.

⁴³ Cfr. FRANCISCO MANUEL VITORINO, *O Tempo dos Impérios...*, p. 255.

⁴⁴ *Idem, idem*, p. 268.

⁴⁵ *Idem, idem*, p. 275.

Manoel de Oliveira, por ter sido impedido de realizar um filme, em 1944, abandonou, durante vários anos, a sua carreira cinematográfica⁴⁶.

Em jeito de conclusão, a forma como a sociedade percepciona os profissionais de espectáculo tem evoluído: é certo que logo nos primórdios das duas grandes civilizações antigas, aqueles tinham a imagem de gente culta e educada, como já referimos; mas não demorou a serem consideradas “personæ non gratae”, por serem boémias. Na esteira de ALZAGA RUIZ, a partir do século XX, foi “provavelmente o árduo trabalho, dedicação e profissionalismo dos numerosos intérpretes e executantes que conseguiu assegurar uma nova imagem daqueles, desprovida de conotações depreciativas”⁴⁷. Na verdade, em poucas décadas, o ser “artista” no nosso país, passou a ter uma outra conotação: de “desvio” criticado por bastantes, é hoje o sonho e a luta de muitos⁴⁸.

2. NOÇÃO DE ESPECTÁCULO

Espectáculo é um vocábulo que deriva do latim “spectaculu” e significa “o que se apresenta ao olhar, à atenção, e que é capaz de despertar um sentimento”⁴⁹; “qualquer apresentação pública (musical, humorística, etc) apresentada em teatro, televisão, rádio, casas nocturnas ou mesmo ao ar livre”⁵⁰; a “exibição pública de actividades públicas tais como peças de teatro, filmes, bailado, concertos, variedades (...)”⁵¹; “os espectáculos são a arte de apresentar ao público, a título profissional ou amador, coisas ou factos capazes de despertar sentimentos, provocar reacções. A sua natureza é de tal forma variada que abrange o teatro, a coreografia, o circo, o cinema (...)”⁵².

⁴⁶ Cfr. JOÃO PAULO AVELÁS NUNES, *A II Guerra Mundial, em História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, volume II,, pp. 375 e 378.

⁴⁷ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 31.

⁴⁸ Os meios de comunicação social tiveram e têm um papel fundamental nesta mudança de mentalidades.

⁴⁹ NOVA ENCICLOPÉDIA LAROUSSE, 9.º volume, Círculo de Leitores, 1997, p. 2714.

⁵⁰ DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo III, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 1589.

⁵¹ DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA CONTEMPORÂNEA DA ACADEMIA DAS CIÊNCIAS DE LISBOA, FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN, I Volume, 2001, p. 1532.

⁵² GUIDE JURIDIQUE DALLOZ, p. 487-1.

Tendo como ponto de partida as definições dadas pelos vários dicionários de língua portuguesa, alguns autores tentaram concretizá-las:

Para BENTES DE OLIVEIRA “a questão da exibição é um elemento essencial da definição, já que é através da revelação ou amostra para o exterior da obra artística que o autor proporciona ao público o acesso à mensagem, obra ou labor, que incorporou enquanto seu trabalho”⁵³.

Por sua vez, GARCIA MARQUES considera que o conceito de espectáculo “traduz em geral a ideia de uma representação – artística, teatral, cinematográfica, musical, televisiva, desportiva – destinada a ser motivo de divertimento, independentemente da sua estrutura e fins acessórios, à qual o público assiste *passivamente* e cujo desenvolvimento é apreendido só pela vista ou, conjuntamente, pela vista e pelo ouvido”⁵⁴.

Numa definição mais conforme à ciência do Direito, COSTA PIMENTA considera que “a noção *jurídica* de espectáculo apresenta-o como uma coisa imaterial (incorpórea) destinada ao simultâneo e imediato desfrute visual e/ou auditivo de um conjunto de terceiros, a que se chama público (espectadores e/ou ouvintes), para recreio destes, a título gratuito ou oneroso”⁵⁵. O autor exemplifica que nesta noção se compreendem “as sessões de teatro, cinema, bailado, circo e variedades, as audições musicais, as competições desportivas, as touradas, etc”⁵⁶. Seguiu, e bem, as pisadas de OLIVEIRA

⁵³ BENTES DE OLIVEIRA, *Trabalho de menores em espectáculos e publicidade*, Questões Laborais, n.º 16, ano VII, Coimbra Editora, 2000, p. 191.

⁵⁴ GARCIA MARQUES, *Desporto, Estado e Sociedade Civil – à volta de alguns temas de direito desportivo*, Sub Judice, n.º 8, 1994, p. 28

⁵⁵ COSTA PIMENTA, *Propriedade do Espectáculo e Liberdade de Acesso às fontes de Informação*, Polis, Revista de Estudos Jurídico-Políticos, n.º 1, ano I, Outubro-Dezembro, 1994, pp. 56, 57, 83 e 84. Este autor, na nota de rodapé 5, p. 56, refere que tal noção se conclui “dos artigos 2.º e 3.º do Decreto-Lei n.º 42660, de 20 de Novembro de 1959, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 94/79, de 20 Abril, n.º 456/85, de 29 de Outubro, e 306/91, de 17 de Agosto, este último rectificado por declaração publicada do Diário da República, I Série-A – Suplemento”. Muito embora, esta definição se mantenha em “vigor”, todos os diplomas mencionados foram revogados, de forma expressa, pelo Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de Novembro, por força do seu artigo 51.º, à excepção do Decreto-Lei n.º 306/91, que sofreu uma revogação tácita.

⁵⁶ *Idem, idem*, p. 57.

ASCENSÃO que considera o espectáculo “uma coisa incorpórea”⁵⁷, podendo “ser objecto de direitos reais, *maxime*, de propriedade”⁵⁸.

A pouca doutrina existente é unânime em considerar que divertimento é um conceito mais amplo do que espectáculo. O divertimento é importante enquanto actividade de lazer, “que pode coenvolver a prestação de actividades ou serviços não efectuados por artistas de espectáculos”⁵⁹. Espectáculo e divertimento público são duas noções que não se confundem, na medida em que, de acordo com a distinção mais frequente, “o divertimento público é o género de que o espectáculo (público) é uma espécie”⁶⁰. Assim sendo, esta caracterização demonstra, claramente, que o conceito de divertimento público é mais amplo (como já havíamos referido), uma vez que “compreende não só representações intelectuais de natureza artística, desportiva, etc, mas ainda manifestações destinadas a puro divertimento ou passatempo (como, por exemplo, festas, bailes), nas quais também participam activamente pessoas do público”⁶¹. Contudo, GARCIA MARQUES acaba por concluir que esta distinção não tem grande interesse prático, e citando MANZINI, reza “la lege considera sempre alla stesa stegua gli spectacolli e i trattenimenti”⁶². O mesmo acontece no ordenamento jurídico português, como diz e bem este autor, em que a lei utiliza o binómio “espectáculos e divertimentos”⁶³.

Seguindo a opinião de BENTES DE OLIVEIRA, há que ter em conta que nem todos os trabalhos artísticos sobressaem para este efeito, apenas a estética, excluindo “os trabalhos notáveis por força da técnica e dos saberes empregues”⁶⁴. E nem todas as actividades artísticas que contemplam “a actividade de produção de coisas belas” interessam, como é o caso das chamadas belas-artes (pintura, escultura e gravura), uma vez que, em princípio, esta actuação artística não se destina a ser “gozada ou acedida

⁵⁷ Cfr. COSTA PIMENTA, *ob. cit.*, pp. 57, 63 e 84, bem como cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *Direitos de Autor e Direitos Conexos*, Coimbra Editora, 1992, p. 592.

⁵⁸ Cfr. COSTA PIMENTA, *ob. cit.*, p. 58 e 84.

⁵⁹ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 192.

⁶⁰ GARCIA MARQUES, *ob. cit.*, p. 28.

⁶¹ *Idem, idem*.

⁶² *Idem, idem*, p. 29.

⁶³ Actualmente é o Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de Novembro, que regulamenta o regime geral dos “espectáculos e divertimentos públicos”.

⁶⁴ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, pp. 191 e 192.

pelo público a não ser, excepcionalmente, pelos artistas de rua”⁶⁵. Na verdade, é fundamental saber se aqueles artistas ligados às belas-artes se enquadram ou não na lista dos profissionais de espectáculos, que já em seguida veremos; e por esta razão é que falaremos na dicotomia artista /profissional de espectáculos.

Há quem distinga, ainda, espectáculo público e não público, com base no já revogado art. 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 42660, de 20 de Novembro de 1969. A lei limitava-se a referir quais os espectáculos que não eram considerados públicos⁶⁶; “públicos serão os restantes, assim negativamente delimitados”⁶⁷. A importância desta distinção consiste, essencialmente, “no diverso regime jurídico-administrativo e jurídico-tributário a que se encontram submetidas as duas espécies”⁶⁸.

As actividades artísticas e desportivas são espectáculos, na medida em que “ambas procuram a diversão e a recreação do ócio do espectador”⁶⁹; não obstante, poderá o desportista ser qualificado de artista? Em nosso entender, a resposta até poderia ser afirmativa, mas não na acepção que nos interessa abordar. No mesmo sentido, BENTES DE OLIVEIRA entende que estes profissionais não são considerados artistas “no sentido clássico da expressão”⁷⁰; todavia, mormente os futebolistas, são os *actores* que mais emocionam e fazem vibrar o público, tendo em conta que o futebol é, na realidade, um espectáculo de massas⁷¹, estando o “espectáculo desportivo” fora do alcance do presente estudo⁷².

⁶⁵ *Idem, idem*. Na opinião de ALZAGA RUIZ, actividades tais como a pintura ou a escultura, de indubitável natureza artística, estão excluídas do Real Decreto 1435/1985, de 1 de Agosto, que regulamenta a relação laboral dos artistas em espectáculos públicos, sempre e quando não se desenvolvam no seio de um espectáculo público; caso contrário, o Real Decreto referido poderá regular aquelas prestações artísticas. Cfr. *ob. cit.*, p. 105.

⁶⁶ O artigo rezava que “não são considerados públicos os espectáculos e divertimentos que se realizem sem fins lucrativos, no âmbito de uma família, para recreio dos seus membros e convidados, quer tenham lugar no próprio lar familiar, quer em recinto acidentalmente obtido para o efeito”.

⁶⁷ COSTA PIMENTA, *ob. cit.*, p. 57.

⁶⁸ *Idem, idem*, pp. 57 e 84.

⁶⁹ TOROLLO GONZÁLEZ, *Las Relaciones Laborales Especiales de los Deportistas y Artistas en Espectáculos Públicos*, Revista Española de Derecho del Trabajo, El Estatuto de los Trabajadores Veinte Años Después, volume I, Edición Especial del número 100, 2000, p. 177.

⁷⁰ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 192.

⁷¹ GARCIA MARQUES qualifica o espectáculo desportivo como “o mais preenchido e o mais procurado de entre todos os divertimentos humanos”. Salienta ainda que um espectáculo teatral, sobretudo quando estão em causa peças clássicas, o espectador conhece, a priori, “o desenvolvimento da sua acção”; pelo contrário, no que concerne ao espectáculo desportivo, “não conhecemos o fim da acção”. Cfr. *ob. cit.*, p. 29. Não existem dúvidas que o desporto, nomeadamente, o futebol, move multidões; mas o que dizer de

Foi precisamente a Lei de Bases do Sistema Desportivo⁷³ que consagrou legalmente a expressão “direito ao espectáculo”, no seu art. 19.º, n.º 2. Poder-se-ia pensar que seria útil para a nossa dissertação uma análise sobre o conteúdo do “direito ao espectáculo” ou de acordo com COSTA PIMENTA, sobre a pouco feliz “utilização da preposição *a* (contraída com o artigo *o*) e não da preposição *de*, como no direito brasileiro (direito de arena)”⁷⁴ ou sobre a sua natureza jurídica; todavia, esta expressão, “só tem a pretensão de reger para o âmbito desportivo, deixando de lado as demais espécies de espectáculo”⁷⁵.

3. ARTISTA / PROFISSIONAL DE ESPECTÁCULOS

Apesar de utilizarmos variadas vezes como sinónimos os termos *artista* e *profissional de espectáculos*, a verdade é que não o são. O conceito de artista é bastante mais amplo. É certo que este é uma “pessoa que exerce uma actividade ligada ao espectáculo teatral, circense, cinematográfico, televisivo ou radiofónico”, mas, de igual modo, é uma “pessoa que possui sensibilidade estética, e se dedica à actividade de criação estética”⁷⁶, o que abrange outras áreas não incluídas no rol dos nossos profissionais de espectáculos, tais como, pintores, escultores, arquitectos, entre outros⁷⁷.

peças da Broadway ou de êxitos teatrais como “Amália”, de Filipe La Féria ou de filmes, como Harry Potter, entre centenas de outros exemplos?

⁷² BENTES DE OLIVEIRA chamou-nos à atenção para a opinião de TARRUELA MARTINEZ que considera que quando o objectivo da actividade desportiva for o espectáculo e não a competição, deverá ser aplicada aos seus profissionais, as normas que regulam a actividade dos artistas em espectáculos públicos, e não as normas desportivas. Cfr BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 192 e ainda TARRUELA MARTINEZ, *Comentarios a las leyes laborales – el Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Vol. 1.º, Editorial Revista de Derecho de Privado, Editoriales de Derecho Reunidas, p. 190.

⁷³ A Lei de Bases do Sistema Desportivo foi aprovada pela Lei n.º 1/90, de 13 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 19/96, de 25 de Junho.

⁷⁴ COSTA PIMENTA, *ob. cit.*, p. 59, nota de rodapé 27. Para uma melhor compreensão desta matéria, concretamente sobre o direito de arena, no direito brasileiro, cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito ao Espectáculo*, Estudos em memória do Professor Paulo Cunha, Lisboa, 1989, p. 135.

⁷⁵ COSTA PIMENTA, *ob. cit.*, p. 60.

⁷⁶ DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA CONTEMPORÂNEA DA ACADEMIA DAS CIÊNCIAS DE LISBOA, Fundação Calouste Gulbenkian, I Volume, 2001, p. 371.

⁷⁷ Numa perspectiva interessante, embora criticável, JACQUES LECLERCQ entende que “Il est connu qu’il est presque indispensable pour un artiste d’être pauvre pour réussir, parce que l’amour de l’art ne suffit pas à lui seul à déclencher l’action”. Partindo do pressuposto que qualquer trabalho é, por natureza, árduo, este autor toma como exemplo os artistas e expressa que, a partir do momento, que o artista tem de fazer um esforço para se inspirar, que faz da arte o seu modo de vida, “a obra criativa adquire um carácter

Para ARNOLD HAUSER⁷⁸, o artista é, sobretudo, “o produto espiritual da função que tem na vida da sociedade”⁷⁹. E acrescenta o autor que esta função “altera-se consoante o tipo de patrão ou patrono que ele serve, dos clientes que tem de contentar e depende também do grau de independência que lhe é permitido na sua obra e da imediaticidade da influência que ele pretende exercer na praxis”⁸⁰. Esta noção de artista é bastante interessante, todavia, quando se fala em contrato de trabalho, é discutível o “grau de independência”; poderá ser pouca ou nenhuma, mas certo é que o produto do seu trabalho, mesmo submetido a ordens ou directrizes, nunca seria igual ao de outro artista.

4. NOÇÃO DE PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULOS

A noção mais proeminente é a que consta do Decreto 43190, de 23 de Setembro de 1960, porém, não nos limitámos a este diploma e tentámos pesquisar outros, a fim de nos auxiliar na definição de “profissionais de espectáculos”. Deste modo, são relevantes o Decreto-Lei n.º 407/82, de 27 de Setembro e a Portaria n.º 1011/2001, de 21 de Agosto, bem como o contrato colectivo celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos e Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos⁸¹.

Há que notar que esta questão é relevante, na medida em que se discute quais os profissionais que se podem caracterizar como profissionais de espectáculo; todavia, na prática, perguntamos qual o interesse em aplicar aos profissionais que se dedicam àquelas áreas uma legislação completamente desajustada da realidade, que foi, em grande medida, revogada em 1987, e que não é suficiente para regulamentar o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos? Saber qual a legislação aplicável será o nosso grande desafio.

penoso”. Cfr. JACQUES LECLERCQ, *Leçons de Droit Naturel, Les Droits et Devoirs Individuels*, Deuxième Partie, Travail, Propriété, troisième édition revue et corrigée, Pax, 1955, pp. 17 e 18.

⁷⁸ Este autor é um consagrado entendido na área da sociologia da arte e da literatura. O seu livro *A Arte e a Sociedade* tem interesse, na medida em que se debruça sobre o papel do artista ao longo da história. Não é nossa intenção desenvolver a importância que o artista teve na Pré-história, no Oriente Antigo, na Antiguidade, na Idade Média, no Renascimento, no Maneirismo e Barroco, no Rococó, no Romantismo, no Naturalismo e no Impressionismo, mas apenas ter em conta o testemunho daquele teórico para definir “artista”.

⁷⁹ ARNOLD HAUSER, *A Arte e a Sociedade*, Editorial Presença, 1973, p. 118.

⁸⁰ *Idem, idem*.

⁸¹ Este contrato colectivo de trabalho foi publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1986. Foi o primeiro, e até à data, o único, sendo certa a necessidade da sua revisão.

4.1 NOÇÃO LEGAL

Profissionais de Espectáculos, por força do art. 1.º, n.º 2, § 1.º, do Decreto 43190⁸², são os artistas teatrais, artistas líricos, artistas musicais, artistas tauromáquicos, artistas de bailado, artistas de circo e variedades, coristas⁸³, ensaiadores e pontos⁸⁴, contra-regras⁸⁵ e, finalmente, maquinistas⁸⁶ e respectivos ajudantes. Há que ter em conta que os ensaiadores e pontos, os contra-regras, maquinistas e ajudantes não são artistas, mas sim, “acessórios aos espectáculos em si”⁸⁷.

É bom notar que este elenco data de 1960 e que talvez seja restrito para os dias de hoje, onde o mundo do espectáculo evoluiu e abrange um leque bem maior de profissionais. BENTES DE OLIVEIRA realça o facto do legislador de 1960 ter feito uma enumeração meramente exemplificativa das actividades artísticas, referindo que “urge sublinhar o cuidado que o legislador teve em deixar abertura, ao nível da própria lei, às profissões futuras que pudessem surgir fruto da evolução da técnica e que em 1960 ele não tinha forma de antever com o mínimo de precisão”⁸⁸; assim sendo, facilita a

⁸² O Decreto-Lei n.º 43181, de 23 de Setembro de 1960 é o diploma regulador das condições gerais do acesso à actividade dos Profissionais de Espectáculos, que foi regulamentado pelo Decreto n.º 43190, da mesma data. A maior parte das regras de ambos os diplomas foram revogadas pelo Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, muito embora, o artigo 1.º do Decreto n.º 43190, que nos dá exemplos de profissionais de espectáculos, continue, para todos os efeitos, em vigor.

⁸³ De acordo com a noção constante do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, um corista é o “trabalhador que participa no espectáculo musicado como parte do elenco de dança, sem, no entanto, ter a categoria de bailarino, após dois anos de exercício comprovado dessa actividade”.

⁸⁴ De acordo com o referido contrato colectivo, o ponto é “o trabalhador que tem por função conservar o texto do espectáculo, anotar nele todas as marcações e movimentos criados pelo encenador e auxiliar durante os ensaios e espectáculos os artistas na transmissão correcta desse texto”.

⁸⁵ Nos termos do instrumento de regulamentação colectiva que vimos a referenciar, o contra-regra é “o trabalhador que tem à sua guarda todos os adereços e móveis do espectáculo e desempenha as seguintes funções: colocar e retirar de cena os móveis e adereços; avisar os artistas e o público do início do espectáculo; dar as entradas aos artistas e assegurar-lhes a entrega dos adereços pessoais; controlar o palco durante o espectáculo, assegurando o seu bom e correcto desenvolvimento. Poderá ainda substituir o director de palco ou de cena, em caso de impedimento deste, nas funções que lhe são específicas”.

⁸⁶ O contrato colectivo denomina o maquinista de maquetista, cuja função é “criar todos ou parte dos planos de decoração das cenas que irão servir o espectáculo, normalmente designados por cenários, cortinas ou telões, competindo-lhe imaginar e executar ou desenhar as maquetas dos mesmos”.

⁸⁷ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 195. O autor salienta que esta *técnica* também foi utilizada na legislação francesa, como veremos no capítulo sobre o “Regime jurídico em França” aplicável aos artistas do espectáculo.

⁸⁸ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 195.

qualificação de outras actividades inimagináveis para o legislador àquela data e que se poderão qualificar, nos dias de hoje, pertencentes ao mundo do espectáculo.

Do mesmo modo, o legislador francês faz uma menção não exaustiva dos artistas do espectáculo, no artigo L. 762-1, § 3.º, do Código de Trabalho; já a lei espanhola, no artigo 1.º, do Real Decreto 1435/1985, que regulamenta a relação laboral dos artistas em espectáculos públicos em Espanha, faz uma referência exemplificativa das actividades que se consideram artísticas.

Mesmo assim, o Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, que revogou várias normas constantes daqueles diplomas de 1960, poderia ter aproveitado para alterar o elenco dos profissionais de espectáculos, consagrado no supra citado art. 1.º, n.º 2, § 1.º, do Decreto 43190; todavia, não o fez. Nos tempos de hoje, este elenco é substancialmente diferente, e na esteira de BENTES DE OLIVEIRA, consideramos o cinema, o circo, a música, a dança, o teatro, a moda e a publicidade como actividades espectaculares⁸⁹.

No que se refere à moda, YVES SAINT-JOURS, conceituado autor francês, entende que a condição social do artista do espectáculo “é muito próxima da dos artistas, senão mesmo idêntica”⁹⁰; daí que em França, o diploma que integrou as disposições sobre os artistas no Código de Trabalho⁹¹, regule de igual modo, a actividade dos manequins. Em Espanha, a jurisprudência “considera determinante o carácter exclusivo da prestação artística para a incluir no RD 1435/1985”, que regulamenta a relação laboral dos artistas em espectáculos públicos⁹².

Por sua vez, a doutrina e a jurisprudência italianas consideram que a exibição de colecções de moda pertencerá ao sector do espectáculo se tiver como objectivo a apresentação de roupa e não a sua ulterior comercialização⁹³. LA ROSA, ínclito autor italiano, enuncia e define inúmeras actividades do espectáculo, como por exemplo, realizadores (cinematográficos, teatrais, radiofónicos, televisivos); indivíduos que fazem

⁸⁹ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, pp. 193 e 194.

⁹⁰ YVES SAINT-JOURS, *Artistes et mannequins*, Dalloz, 1976, p. 1.

⁹¹ Cfr. Lei n.º 69-1186, de 26 de Dezembro de 1969, assim como artigo L.762-1 a L. 762-12, bem como, R. 762-1e ss e D. 762-1 e ss, do Código de Trabalho.

⁹² “Los tribunales se encuentran divididos a la hora de determinar la existencia de un vínculo laboral especial entre el modelo y la casa de modas, siendo determinante el carácter exclusivo de la prestación artística para considerarla incluida en el RD 1435/1985, regulador de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 90 e 91.

⁹³ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 90, nota de rodapé 25.

dobragens, fotógrafos de cena; locutores televisivos e radiofónicos e apresentadores de espectáculos radio-televisivos⁹⁴; jornalistas radiofónicos; coreógrafos; artistas de circo; pilotos de corridas automobilísticas; cantores de música ligeira e artistas fonográficos; disco “jockey”⁹⁵; modelos; dançarinas de “strip-tease”, entre outras⁹⁶.

O Decreto-Lei n.º 407/82, de 27 de Setembro⁹⁷, é um precioso auxílio no “catálogo” dos profissionais de espectáculos. O artigo 2.º, ao consagrar algumas soluções, com a finalidade de diminuir a sensação de insegurança na relação de trabalho, característica destes profissionais, considera que estão abrangidos pelas disposições do diploma: os artistas de teatro; os artistas de cinema; os artistas de rádio e de televisão; os artistas de ópera; os artistas de variedades; os artistas de bailado; os cançonetistas; os músicos; os artistas de circo; os declamadores; os imitadores; os locutores-apresentadores; e, finalmente, os artistas tauromáquicos.

Um elenco actual dos profissionais de espectáculos poderá ser construído com a ajuda da Portaria n.º 1011/2001, de 21 de Agosto⁹⁸; o seu anexo I consagra várias categorias, entre as quais, os “artistas plásticos e assimilados, actores e músicos” e os “artistas tauromáquicos”. As diversas categorias subdividem-se. Assim sendo, no primeiro caso, temos os códigos de actividade dos artistas de teatro, bailado, cinema, rádio e televisão; dos artistas de circo; dos cantores; escultores; músicos; pintores; e,

⁹⁴ No caso dos apresentadores de programas de variedades e locutores, a jurisprudência espanhola não é pacífica em considerá-los como artistas. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 92, nota de rodapé 29.

⁹⁵ Em Itália, de modo a qualificar a actividade de um disco “jockey”, o tribunal entendeu que este deveria ser considerado como apresentador de um programa musical; também se discute se a sua actividade é trabalho subordinado ou autónomo. Cfr. LUCA GREMIGNI, *Attività lavorativa svolta da un disck jockey e contratto a termine*, Rivista di Diritto del Lavoro, parte seconda, 1991, p. 869. Por sua vez, em Espanha, o Anexo III do “Acuerdo Marco de artistas e técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiestas, baile y discotecas”, de 1 de Setembro de 1998 (BOE de 25 de Setembro) considera o disco “jockey” um técnico e não artista. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 89, nota de rodapé 21; contudo, a autora integra-o na sua lista exemplificativa de actividades artísticas.

⁹⁶ Cfr. LA ROSA, *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, quarta edizione, Giuffrè Editore, 1993, pp. 39 a 55.

⁹⁷ Este Decreto-Lei será objecto da nossa análise quando nos dedicarmos ao regime da segurança social dos profissionais de espectáculos, no nosso capítulo IV.

⁹⁸ É sabido que a grande parte dos profissionais desta área exerce a sua actividade de forma autónoma, ou seja, são profissionais liberais. O artigo 151.º, do CIRS, dispõe que “as actividades exercidas pelos sujeitos passivos do IRS são classificadas, para efeitos deste imposto, de acordo com a Classificação das Actividades Económicas Portuguesas por Ramos de Actividades (CAE), do Instituto Nacional de Estatística, ou de acordo com os códigos mencionados em tabelas de actividades aprovada por portaria do Ministro das Finanças”. Actualmente, o diploma em vigor é a Portaria acima mencionada, que consagra no seu anexo I inúmeras categorias, que interessam mencionar.

outros artistas. Na segunda categoria referenciada, existem os códigos dos toureiros e outros artistas tauromáquicos. À excepção dos escultores e dos pintores, todas as outras profissões integram o *nosso* elenco.

4.2 NOÇÃO CONSTANTE DE UMA CONVENÇÃO COLECTIVA

Na nossa opinião, são as convenções colectivas que melhor definem quem são os profissionais de espectáculos. O Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos cedeu-nos o contrato colectivo celebrado com a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos. O contrato enuncia as diversas categorias de trabalhadores, bem como define o conteúdo das funções, independentemente de serem categorias funcionais ou hierárquicas⁹⁹. Através da sua enumeração, entendemos conseguir uma melhor visão do enorme rol de profissionais ligados à esta área: administrativos (ajudante de bilheteiro, arrumador, auxiliar de sala, avisador, bilheteiro, empregado de limpeza, fiel, fiscal, guarda de noite, porteiro, porteiro da sala de espectáculos, publicista de espectáculos, secretário, secretário estagiário e secretário-geral); bailado (bailarino, bailarino clássico, bailarino de folclore, bailarino estagiário, coreógrafo, coreólogo, corista, corista estagiário, director de palco ou de cena e mestre de bailado); circo (ajudante de montagem, artista de circo, chefe de montagem, estagiário de circo e moço de pista); plásticos de espectáculos (adrecista, auxiliar de director de montagem, cenógrafo, director de montagem, figurinista e maquetista); teatro (actor, actor estagiário, animador cultural, assistente de encenação, assistente de produção, assistente literário, director de palco ou de cena, director de produção, encenador, figurante, marionetista e mimo); técnicos (ajudante de contra-regra, ajudante de maquinista, auxiliar de electricista ou de operador de luz, auxiliar de camarim, auxiliar de contra-regra, auxiliar de maquinista, auxiliar de operador de som, contra-regra, costureira, costureira-chefe, disco “jockey”, electricista ou operador de luz, electricista-chefe ou operador de luz-chefe, iluminador, maquinista-chefe, massagista, mestre de guarda-roupa, operador de som, ponto, ponto estagiário, praticante de maquinista, projeccionista, sonoplasta e zeladora de guarda-

⁹⁹ Nas categorias funcionais, o nome indica, claramente, o conjunto de actividades que correspondem a essa mesma categoria; nas categorias hierárquicas, atribui-se uma categoria que posiciona hierarquicamente o trabalhador, mas não define as suas funções. Neste último caso, são as convenções colectivas ou os contratos individuais de trabalho que definem o conteúdo das respectivas funções.

roupa); variedades (artista de “strip-tease”, artista de variedades, cançonetista, estagiário de artista de variedades, de cançonetista ou de fadista, fadista e “travesti”).

5. PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULOS OU PROFISSIONAIS EM ESPECTÁCULOS?

A questão aparentemente parece ser irrelevante, todavia não o é. O assunto foi objecto de discussão, de acordo com o relato de ALZAGA RUIZ¹⁰⁰, quando se debateu o projecto da “Ley de Relaciones Laborales” nas Cortes espanholas: artistas *en* espectáculos públicos ou artistas *de* espectáculos públicos? O projecto enviado pelo Governo apenas referia que são relações especiais de trabalho a “de los artistas”.

Existiam três grupos de opiniões:

- uns advogavam que o correcto seria artistas *de* espectáculos públicos; de outra forma, ficariam excluídos todos os profissionais que *no se encontrasen físicamente delante del público*¹⁰¹. Argumentava GÓMEZ ANGULO que um artista que ensaia de manhã o seu espectáculo, não está *en* espectáculo, mas está a trabalhar¹⁰²;

- outros defendiam a expressão *en* espectáculos públicos, por entenderem que o que qualifica a relação como especial *no era la formación artística del trabajador, ni el ejercicio de una actividad artística, sino la vocación de publicidad de la misma*¹⁰³;

- o último grupo adoptava uma opinião de consenso, de forma a resolver a polémica: *artistas en actuaciones de espectáculos públicos*¹⁰⁴.

Importa lembrar que o legislador português optou pela expressão profissionais *de* espectáculos; por sua vez, o termo vitorioso em Espanha acabou por ser artistas *en* espectáculos públicos. De facto, existem diferenças, a nosso ver, substanciais, entre a adopção de uma ou outra expressão. Consideramos que o *de* é mais abrangente do que o *em*. Queremos dizer que, no primeiro caso, estão abrangidos todos os profissionais que estão envolvidos em determinada actividade artística: não só o actor, como também o operador de luz; não só o artista de circo, como o chefe de montagem. O art. 1.º, n.º 2, §

¹⁰⁰ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 52 e 53.

¹⁰¹ *Idem*, *idem*, p. 52.

¹⁰² Cfr. *Diário de sesiones de las Comisiones*, de 16 de octubre de 1975, n.º 610, pp. 12 e ss, citado por ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 53, nota de rodapé 121.

¹⁰³ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 53.

¹⁰⁴ *Idem*, *idem*.

1.º, do Decreto 43190, como acima mencionamos, inclui na lista dos profissionais de espectáculos os ensaiadores e pontos, os contra-regras, maquinistas e ajudantes; se se optasse pelo termo profissionais *em* espectáculos, estes estariam excluídos, na medida em que não se exibem perante o público, a sua prestação de trabalho desenvolve-se nos bastidores. E se nos lembrarmos das categorias referidas no contrato colectivo acima referenciado, concluímos que uma grande percentagem daqueles profissionais trabalham no “escuro”, ou seja, não se expõem perante uma plateia. Por sua vez, no segundo caso, quando se fala em artistas *en* espectáculos, a questão da exibição torna-se essencial: abrange apenas quem brilha ou tenta brilhar no palco. É, na verdade, um conceito mais limitativo, que exclui uma série de profissões que ajudam ao espectáculo.

Se existisse um diploma que regulasse, de forma clara e justa, o trabalho destes profissionais, tendo em conta as particularidades especiais da sua actividade, somos da opinião que não haveria qualquer obstáculo em aplicá-lo a todos os profissionais ligados ao espectáculo, sejam exibicionistas ou não. Os problemas relacionados com o tempo e duração do trabalho, por exemplo, da prestação de um bailarino são os mesmos das costureiras, dos operadores de som, de luzes, que exercem a sua actividade na mesma companhia de bailado. Um diploma que regule apenas a actividade dos primeiros não será suficiente.; a nosso ver, terá que abranger todos os profissionais que contribuem para a vivência do espectáculo.

De forma conclusiva, caso fossemos um centro de decisão política, consideraríamos a hipótese de existir um único diploma para regular todas as actividades artísticas, muito embora sejam as mais variadas e diversas, deixando aos instrumentos de regulamentação colectiva as especificidades da actividade artística em causa¹⁰⁵. Já se percebe a delicadeza da questão: se por um lado, a actividade de um profissional de espectáculos é caracterizada como especial, por outro lado, há que ter em conta, que a actividade artística em geral se decompõe numa enorme lista de actividades, cada uma, de igual modo, especial. Daí, a importância daqueles instrumentos de regulamentação.

¹⁰⁵ Na verdade, YVES SAINT-JOURS enuncia que os artistas e o pessoal técnico e administrativo ligado ao espectáculo celebram, quer convenções colectivas distintas, quer uma mesma convenção. Cfr. *Spectacles*, Dalloz, 1977, p. 4.

CAPÍTULO II

EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

1. CÓDIGO DE SEABRA^{106 107}

Os artigos 1391.º a 1395.º do Código de Seabra regulamentavam o chamado *serviço salariado*¹⁰⁸. O primeiro dos cinco artigos rezava que serviço salariado “é o que presta qualquer indivíduo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição relativa a cada dia ou cada hora, que se chama salário”.

CUNHA GONÇALVES teceu algumas críticas interessantes¹⁰⁹, das quais destacamos a a própria designação de *serviço salariado*. De acordo com este ilustre civilista, tal expressão é “imprópria (...), porquanto o *salário* figura em diversos contratos de prestação de serviços, e também no de mandato”. E atentando à noção de serviço salariado constante do artigo 1391.º, este autor acrescentou que “os professores de línguas e artes, os artistas teatrais, os músicos duma orquestra, etc, pagam-se também *por cada hora ou cada dia* de serviço; e, todavia, não pode classificar-se o respectivo contrato como *serviço salariado*, visto ser regulado pelo art. 1409.º: no exercício de artes e profissões liberais”^{110 111}, sendo esta convenção designada noutras legislações como *contrato de trabalho*¹¹². Alguns anos mais tarde, o autor considerou esta crítica eficaz, uma vez que “a breve trecho o Governo enviou à Assembleia Nacional a proposta votada e convertida na Lei n.º 1:952 sobre o contrato de trabalho individual”.

¹⁰⁶ ANTÓNIO LUÍS DE SEABRA, que recebeu o título de visconde em 1865, foi nomeado, em 1850, para organizar o projecto do Código Civil. Concluído em 1858, foi promulgado por Carta de Lei de 1 de Julho de 1867 e considerado a mais importante reforma jurídica portuguesa do século XIX. O Código de Seabra entrou em vigor em 22 de Março de 1868. Cfr. LUÍS FILIPE TORRALBA E FRANCISCO MANUEL VITORINO, *O Mundo medieval, em História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, sob a Direcção de ANTÓNIO AUGUSTO SIMÕES RODRIGUES, Círculo de Leitores, 1996, p. 145; e ainda NOVA ENCICLOPÉDIA LAROUSSE, 20.º volume, Círculo de Leitores, 1997, pp. 6279 e 6280.

¹⁰⁷ Na esteira de BERNARDO XAVIER, “o Código Civil de 1867 ressentia-se da pouca importância dada às questões sociais, disciplinando os contratos de prestação de serviços não autónomos (serviço salariado, doméstico e aprendizagem) pura e simplesmente como contratos civis, numa óptica paritária e sem qualquer preocupação pela tutela do trabalhador”. Cfr. *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 1996, pp. 48 e 49.

¹⁰⁸ Como bem expressa PEDRO ROMANO MARTINEZ “foi este negócio jurídico que esteve na base do actual contrato de trabalho do regime comum, pretendendo regulamentar, em especial, as relações laborais na incipiente indústria. Tratando-se de relações laborais com um desenvolvimento recente, a regulamentação apresentava-se de modo bastante genérico”. Cfr. *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 89 e 90.

¹⁰⁹ Cfr. CUNHA GONÇALVES, *Tratado de Direito Civil*, volume VII, Coimbra Editora, 1934, pp. 572 e ss.

¹¹⁰ CUNHA GONÇALVES, *ob. cit.*, volume VII, p.573. Itálico do autor.

¹¹¹ CUNHA GONÇALVES, *ob. cit.*, volume XIV, Coimbra Editora, 1940, pp. 724 e 725.

¹¹² Cfr. CUNHA GONÇALVES, *ob. cit.*, volume VII, p. 573.

Por sua vez, o artigo 1409.º respeitava aos serviços prestados no exercício das artes e das profissões liberais: “os vencimentos, dos que exercem artes e profissões liberais, serão ajustados entre os que prestarem essa espécie de serviços, e os que os receberem”. De acordo com CUNHA GONÇALVES, estávamos perante o único código civil que “dedicou uma secção especial, muito embora com um só artigo”¹¹³, àquela matéria. Os serviços prestados no exercício das artes e das profissões liberais “são serviços em que predomina a espiritualidade, mais do que a materialidade”, devendo, assim, classificar-se de serviço e não de trabalho¹¹⁴. Apesar do legislador não ter explicado o significado de “artes”, CUNHA GONÇALVES refere que “são todas aquelas que exprimem a Beleza, a Arte, sob as suas diversas formas, a saber, a pintura, a escultura, a arquitectura, a gravura, a fotografia, a cromo-litografia artística, a música, o canto, a dança ou coreografia, o teatro”, apoiando-se para tal, na Tabela das Profissões de 13 de Abril de 1929, anexa ao Decreto n.º 16731, em que “os cultores destas artes *espirituais* designam-se por *artistas*”¹¹⁵.

Desta forma, da leitura dos referidos artigos do Código de Seabra parece-nos que o legislador quis afastar a possibilidade de se poder considerar a actividade de um músico como serviço salariado e ser sempre considerada uma prestação de serviços. Os comentários de CUNHA GONÇALVES aos artigos centram a questão na dicotomia espiritualidade/materialidade, como já referimos; na classificação de *serviço* das actividades exercidas pelos artistas e profissionais liberais, em contraposição com o *trabalho*, dos operários e criados¹¹⁶. Passados mais de setenta anos, é evidente que este tipo de observação “operários e criados” faz-nos reagir com desagrado: por um lado, parece que o serviço salariado é exclusiva pertença dos mais desfavorecidos, dos que apenas utilizam a força manual para executar as suas funções; por outro, os que se dedicam às artes e profissões liberais parecem fazer parte de uma classe privilegiada, em que o espírito se sobrepõe à matéria.

Contudo, o mesmo autor considerava que o contrato de trabalho ou de serviço salariado abrangia apenas determinadas “categoria de indivíduos”, entre as quais se

¹¹³ CUNHA GONÇALVES, *Tratado de Direito Civil*, volume VII ..., p. 656. Este artigo, segundo o autor, não constava do projecto primitivo do código, tendo sido acrescentado pela comissão revisora.

¹¹⁴ *Idem, idem*.

¹¹⁵ CUNHA GONÇALVES, *Tratado de Direito Civil*, volume VII ..., p. 657.

¹¹⁶ *Idem, idem*, p. 656.

incluíam os “actores, coristas, saltimbancos e acrobatas”¹¹⁷. Isto é uma contradição? O autor colocou a possibilidade destas actividades, que apenas pertencem ao domínio da espiritualidade, poderem ser exercidas através de um contrato de trabalho. E porque razão CUNHA GONÇALVES optou pelos actores, coristas, saltimbancos e acrobatas? Será que o autor apenas exemplificou algumas das actividades ligadas às artes, muito embora seja peremptório ao afirmar “o contrato de trabalho ou de serviço salariado abrange somente as seguintes categorias de indivíduos (...)”¹¹⁸.

Resumindo, o Código de Seabra distinguia o serviço salariado – artigo 1391.º e ss., dos serviços prestados no exercício das artes e profissões liberais – artigo 1409.º, parecendo excluir a possibilidade do exercício destas como serviço salariado; porém, CUNHA GONÇALVES considerava que alguns profissionais ligados ao espectáculo poderiam celebrar um contrato de trabalho.

2. O DECRETO N.º 13 564

O Decreto n.º 13 564, de 6 de Maio de 1927, estabeleceu as regras reguladoras dos espectáculos públicos¹¹⁹. Estamos perante uma panóplia de artigos bastante interessante, contudo, apenas nos interessa examinar alguns dos duzentos artigos deste diploma (ao que sabemos, o primeiro diploma regulador desta matéria). Assim sendo, a nossa análise irá incidir, sobretudo, sobre as empresas, sobre os artistas e sobre os contratos.

¹¹⁷ *Idem, idem*, p. 575. O autor expressa que “o contrato de trabalho ou de serviço salariado abrange somente as seguintes categorias de indivíduos: a) operários industriais; b) trabalhadores rurais, que trabalham à jorna; c) marinheiros da marinha mercante e das embarcações de pesca e fluviais; d) actores, coristas, bailarinas, saltimbancos e acrobatas; empregados de comércio ou de escritório, os quais também podem ser incluídos no *serviço doméstico*”.

¹¹⁸ *Idem, idem*.

¹¹⁹ O decreto dividia-se em vários títulos, designadamente: Inspeção Geral dos Teatros; atribuições policiais; conselho teatral; construção, reconstrução ou alteração de casas ou recintos destinados a espectáculos públicos; localização e condições gerais de construção; condições de higiene; iluminação; abastecimento de água e prescrições de socorro para incêndio; disposições da sala; disposições do palco; casas de espectáculos desmontáveis ou construídas em feiras e arraiais; praças de touros; cavaliariças e depósitos de animais; vistorias; empresas; artistas, coristas, *scenógrafos*, cabeleireiros, ensaiadores, pontos e contra-regras; autores; contratos; cinemas; espectáculos desportivos; vistos; vigilância contra incêndios; espectadores; polícia geral; reserva de lugares; venda de bilhetes; excursões artísticas; reclamações; penalidades; e, finalmente, as disposições gerais.

2.1 AS EMPRESAS

Todas as empresas, individuais ou colectivas, que quisessem explorar casas ou recintos de espectáculos públicos, tinham que requerer a respectiva licença à Inspeção Geral dos Teatros¹²⁰. Para além da idoneidade do requerente, este teria que “assegurar, por meio de depósito ou garantia equivalente, a solvência dos seus encargos e o funcionamento normal dos seus espectáculos durante o mínimo de três meses”, por força do artigo 92.^o¹²¹. Qual era o objectivo deste depósito ou garantia equivalente? O artigo 94.^o responde à nossa questão, referindo que se destinava a assegurar o cumprimento das obrigações das empresas, e em particular, “o pagamento de direitos de propriedade literária e artística, ordenados dos artistas, assalariados e fornecimentos de material teatral”¹²².

As empresas estavam adstritas ao cumprimento de inúmeras obrigações, previstas no artigo 98.^o, algumas facilmente compreendidas pelo contexto político português que se vivia na época. Caso não fossem cumpridas, seriam punidas com multas, cujo valor variava consoante a infracção em causa¹²³. Entre as dezasseis obrigações estipuladas no artigo referido, destacamos a que sujeitava as empresas a solicitar à Inspeção Geral dos Teatros autorização para contratar artistas ou companhias estrangeiras¹²⁴, devendo o pedido ser instruído “com todos os elementos de informação sobre o merecimento dos artistas e do repertório que desempenham, assim como apresentar a nota aproximada

¹²⁰ De acordo com o artigo 98.^o, n.º 1, do Decreto n.º 13564, a licença era revalidada anualmente.

¹²¹ Caso a empresa não tivesse finalidades educativas, neste caso, já era exigida a “quantia de depósito em dinheiro ou caução de valores”, nos termos do mesmo artigo, parte final; ou, caso os teatros fossem explorados pelos seus proprietários, estes poderiam ser dispensados de realizar aquele depósito, desde que provassem que os edifícios não estavam onerados, de acordo com o artigo 93.^o.

¹²² No que se refere aos direitos de propriedade literária e artística, os artigos 113.^o a 120.^o, do Decreto n.º 13564, protegiam os direitos de autor; atente-se, por exemplo, que as empresas teatrais eram obrigadas a liquidar, nos termos dos respectivos contratos, com os autores, adaptadores, imitadores, tradutores ou seus legítimos representantes, as importâncias dos direitos das suas peças, sob pena de suspensão imediata dos espectáculos; a lei também ditava que o texto de uma obra dramática não podia ser alterado sem que o autor, adaptador, imitador ou tradutor o autorizasse.

¹²³ Cfr. artigo 188.^o e 189.^o, do Decreto n.º 13564.

¹²⁴ Cfr. artigo 98.^o, n.º 2, do Decreto n.º 13564. Note-se que os empresários que pretendessem realizar “excursões artísticas” fora de Portugal continental, eram obrigados a requerer autorização à Inspeção Geral dos Teatros, com a antecedência mínima de dez dias; esta autorização não poderia ser concedida se não apresentassem na Inspeção Geral dos Teatros uma série de documentos; a título exemplificativo, os empresários tinham que apresentar naquela os contratos dos trabalhadores, a autorização dos autores das peças que faziam parte do repertório, entre outros. Cfr. artigo 169.^o e ss, do mesmo diploma.

dos encargos efectivos resultantes da execução desses contratos”¹²⁵. Na realidade, a actividade das empresas exploradoras de espectáculos públicos era bastante controlada, como se compreende pela leitura dos artigos 92.º a 100.º, do Decreto n.º 13564.

2.2 OS ARTISTAS

A nosso ver, os artigos dedicados aos artistas pelo Decreto n.º 13654 merecem algum destaque, pela sua importância histórico-legal. Os artistas eram classificados como artistas teatrais, subdividindo-se em três categorias: de género dramático, lírico ou de variedades. O legislador não definia cada um daqueles tipos de artistas; mas, ao pronunciar-se sobre a concessão das carteiras profissionais, conseguimos algumas “pistas” importantes.

Os artistas teatrais eram obrigados a “munir-se da respectiva licença e a possuir a carteira profissional” para poderem exercer a profissão. A concessão das respectivas carteiras profissionais era da competência da Inspeção Geral dos Teatros, mediante o pagamento de uma taxa, e os artistas não poderiam participar em espectáculos públicos sem a apresentação daquelas¹²⁶.

A Inspeção Geral dos Teatros passava, desde logo, a carteira profissional “a todos os que *possuam a actual* licença de artista dramático”, de acordo com o disposto no artigo 102.º, alínea a)¹²⁷. A carteira de artista dramático era, provavelmente, a carteira profissional mais pretendida; aliás, um artista de variedades que tivesse exercido a sua actividade “por mais de duas épocas”, podia requerer à Inspeção Geral dos Teatros a

¹²⁵ Conforme dispunha o artigo 99.º, do Decreto n.º 13564.

¹²⁶ De acordo com o estipulado no artigo 101.º, do Decreto n.º 13564.

¹²⁷ Apenas em determinadas situações, taxativamente enunciadas na lei, a Inspeção Geral dos Teatros passava as referidas carteiras. Para além da situação mencionada, a Inspeção passava a carteira profissional a todos os que fossem diplomados pelo Conservatório Nacional de Teatros; aos que provassem “ter exercido a profissão de artista teatral por mais de cinco anos e tenham estado afastados da *scena*, ou fora do continente da República”; aos artistas estrangeiros que ingressassem em “companhias portuguesas representando em português e em conjunto”, conforme rezavam as alíneas b), c) e d) do artigo 102.º. O artigo 103.º estipulava ainda a possibilidade da Inspeção conceder a carteira profissional de artista dramático, desde que se verificassem certos requisitos: um exame médico a declarar o artista apto para o exercício da profissão, a certidão de idade, “o certificado de aprovação no exame de admissão a qualquer estabelecimento de ensino oficial, equivalente, pelo menos, à 4.ª classe do ensino primário geral” e teria que provar que representou, como discípulo, “durante uma época completa em teatros do género dramático ou musicado”.

carteira de artista dramático¹²⁸, já que com esta, os artistas poderiam exhibir-se em qualquer género, ou melhor, ficavam “implicitamente autorizados a exhibir-se em qualquer outro género”, nos termos do artigo 104.º.

Por força do artigo 106.º, a carteira de artista de variedades¹²⁹ era concedida “às bailarinas, bailarinos, actores de pantominas¹³⁰, *tonadilleras*¹³¹ e congéneres”; podendo, de modo excepcional e autorizados pela Inspeção, “cantar pequenos trechos ou representar pequenos papéis, mas em espectáculos de género musicado, revista e fantasia”, conforme preceituava o § 2.º, artigo 107.º.

Por sua vez, um artista que detivesse a carteira de artista lírico só poderia actuar em espectáculos de ópera lírica, operetas¹³² “excepcionalmente cantadas por companhias de ópera” e, ainda, em concertos onde se realizassem “trechos de belo canto”, nos termos do artigo 105.º. Caso os artistas líricos e de variedades se exibissem em género diferente daquele para que foram autorizados, a respectiva carteira profissional era declarada sem efeito¹³³. A carteira profissional tinha que ser revalidada todos os anos, mediante o visto da Inspeção Geral dos Teatros, caso contrário, não teria valor algum.

Os ensaiadores, cabeleireiros, indumentistas, cenógrafos, pontos, contra-regras, coristas, artistas de circo, toureiros e quaisquer outras categorias de artistas que se exibissem em espectáculos públicos, que não aqueles acima referenciados, eram obrigados a inscreverem-se num registo, organizado pela Inspeção Geral dos Teatros; sem aquela inscrição não podiam exercer a sua profissão em casas de espectáculos públicos, conforme preceituava o artigo 111.º.

¹²⁸ Bastando para tal juntar o certificado de exame, referenciado na nota anterior. Cfr. artigo 107.º, § 1.º.

¹²⁹ O artigo 107.º expressava que para a obtenção da carteira de artista de variedades era aplicável o artigo 103.º, já mencionado, não sendo necessário apresentar o certificado de habilitações e efectuar o estágio mencionado na última parte do artigo.

¹³⁰ Pantomina é uma representação de uma história exclusivamente através de gestos, expressões faciais e movimentos. Cfr. DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo V, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 2745.

¹³¹ A tonadilha era um tipo de espectáculo que envolvia canto (melodia) e encenação. Cfr. DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA, tomo VI, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 3538.

¹³² Operetas são pequenas óperas de carácter musical, ligeiras e graciosas. Cfr. DICIONÁRIO UNIVERSAL DA LÍNGUA PORTUGUESA, Texto Editora, 1999, p. 1054.

¹³³ Cfr. parte final do artigo 105.º e parte final do artigo 106.º, respectivamente.

O Decreto n.º 13564 não se esqueceu dos artistas menores, que serão objecto do capítulo VI. Por força do artigo 112.º, os menores de dezasseis anos estavam proibidos de participar em espectáculos públicos, a não ser que a Inspeção Geral dos Teatros o autorizasse. O diploma não refere em que circunstâncias e com que fundamentos a Inspeção podia autorizar a participação dos menores (livre arbítrio?!); e, note-se que, todos os contratos de menores tinham que ser previamente aprovados pela referida Inspeção, acompanhados da autorização dos representantes legais do menor (dos três exemplares que tinham que ser entregues, um deles até tinha que estar selado e reconhecido pelo notário), nos termos do artigo 127.º.

2.3 OS CONTRATOS

A lei exigia que os contratos entre empresários e artistas, ensaiadores, maestros, pontos e contra-regras fossem celebrados por escrito. De igual modo, disciplinava-se o conteúdo do contrato, que teria que mencionar as obrigações correspondentes a cada categoria, retribuição e forma de pagamento, viagens, início da execução e data do termo do contrato. Assim sendo, para além de se consagrar a obrigatoriedade da redução do contrato a escrito, o artigo 121.º, do Decreto n.º 13564, instituiu a regra de que os contratos entre aqueles sujeitos seriam contratos a prazo, na medida em que teve em conta as características de intermitência das actividades artísticas.

Os artistas eram contratados ao dia ou ao mês, por força do artigo 122.º e 123.º, respectivamente; o diploma regulava as situações em que o empresário pretendia pôr fim à relação contratual. No primeiro caso, a empresa deveria avisar o trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, por escrito ou perante duas testemunhas; no caso de incumprimento, teria que pagar ao artista uma indemnização corespondente a dez dias de salário. Na hipótese do contrato ser ao mês, o aviso deveria ter a antecedência mínima de trinta dias; caso contrário, o artista teria direito a uma indemnização de valor igual ao dobro do seu ordenado mensal. A não ser que as partes estipulassem de forma diversa, presumia-se que os contratos ao mês, quando prorrogados, o tinham sido por igual período de tempo¹³⁴.

¹³⁴ A título de curiosidade, note-se que se os artistas faltassem ao trabalho “sem justa causa”, a empresa poderia reclamar à Inspeção Geral dos Teatros, que organizava um processo, podendo ser aplicada

Para além da forma de cessação do contrato já mencionada, o Decreto n.º 13564 apenas expressava no seu artigo 126.º que “a rescisão de qualquer contrato deverá sempre constar de documento assinado pelos interessados”. Será que apenas se referia à actual “revogação do contrato por acordo das partes” ou será que um artista poderia colocar fim à relação contratual, assinando apenas ele o respectivo documento? Neste caso, ele é o único interessado; todavia, a lei falava no plural – interessados. Em nosso entender, a primeira hipótese será a correcta.

3. O DECRETO-LEI N.º 28990

No preâmbulo do Decreto-Lei n.º 28990, de 10 de Setembro de 1938, reconheceu-se “a necessidade de remodelar as disposições reguladoras dos espectáculos públicos”, mas também, que tal tarefa seria bastante complexa, tendo ficado adiada. O preâmbulo acrescentava, ainda, que “uma das causas mais importantes do defeituoso funcionamento dos teatros e da situação angustiosa de uma grande partes dos seus trabalhadores” resultava da aplicação do artigo 122.º, do Decreto n.º 13564¹³⁵ “a contratos para exploração de teatro declamado e musicado que, por sua natureza obriga a preparação e duração incompatíveis com o carácter precário daqueles contratos”. Assim sendo, o artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 28990, consagrou que os contratos dos artistas do género dramático e musicado, revista e fantasia seriam celebrados nos termos do artigo 123.º, do Decreto n.º 13564, ou seja, contratos celebrados ao mês, enquanto não entrasse em vigor um novo diploma regulador dos espectáculos¹³⁶. Na realidade, foram precisos mais de vinte anos, para que este novo diploma surgisse.

àqueles, a interdição do exercício da sua profissão, por três meses a dois anos, em todo o país. Cfr artigo 125.º, do Decreto n.º 13 564, de 6 de Maio de 1927.

¹³⁵ Relembre-se que esta disposição consagrava a possibilidade de serem celebrados contratos ao dia.

¹³⁶ Por força do § único, do mesmo artigo, o que acabámos de referir não era aplicável aos contratos para substituição de artistas durante o tempo do seu impedimento.

4. O DECRETO-LEI N.º 42660

O Decreto n.º 13564, de 6 de Maio de 1927, foi sofrendo algumas alterações ao longo dos anos¹³⁷, mas apenas revogado totalmente com o aparecimento do Decreto-Lei n.º 42660, de 20 de Novembro de 1959, diploma que reformou o regime jurídico dos espectáculos e divertimentos públicos; na mesma data, foram publicados o Decreto n.º 42661, que regulamentou os princípios gerais da matéria em questão e o Decreto n.º 42662, que definiu as condições técnicas e de segurança a que deviam obedecer as várias espécies de recintos. O Decreto-Lei n.º 42660 e o Decreto n.º 42661, bem como o Decreto-Lei n.º 42663 e o Decreto n.º 42664, ambos de 20 de Novembro de 1959¹³⁸, “serviam perfeitamente os objectivos de controle” do poder político da época; todavia, tinham capacidade para defender os “interesses de todos os intervenientes nos espectáculos e divertimentos”¹³⁹.

O preâmbulo do Decreto-Lei n.º 42660 referia, desde logo, que estes diplomas não abrangiam as matérias relativas aos artistas, contratos e cauções, por se ter considerado vantajoso a sua regulação pelo Ministério das Corporações e Previdência Social (e não pela Presidência do Conselho), uma vez que estão em causa problemas relacionados com as relações de trabalho entre empresas e artistas.

Note-se que o Decreto-Lei n.º 42660, o Decreto n.º 42661, o Decreto n.º 42662, o Decreto-Lei n.º 42663 e o Decreto n.º 42664, todos de 20 de Novembro de 1959¹⁴⁰ foram revogados pelo Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de Novembro. O referido diploma regula a instalação e o funcionamento dos recintos de espectáculos públicos e instituiu o regime jurídico dos espectáculos de natureza artística e será objecto de análise no nosso capítulo dedicado ao regime jurídico dos profissionais de espectáculos.

¹³⁷ Cfr. MÁRIO ALVES PEREIRA, *Código do Trabalho Intelectual*, Lisboa, 1951, pp. 265 e ss.

¹³⁸ O Decreto-Lei n.º 42663 reorganizou os serviços da Inspeção dos Espectáculos, tendo sido regulamentado pelo Decreto n.º 42664.

¹³⁹ ANTÓNIO XAVIER, *As Leis dos Espectáculos e Direitos Autorais, Do Teatro à Internet*, Almedina, 2002, p. 19.

¹⁴⁰ Algumas das normas constantes desses diplomas já tinham sido revogadas na década de oitenta, pelo Decreto-Lei n.º 456/85, de 29 de Outubro, havendo a consciência da necessidade de rever toda a legislação. Aliás, o Decreto-Lei n.º 42660, de 20 de Novembro de 1959, já tinha sido alterado pelo Decreto-Lei n.º 94/79, de 20 Abril.

5. O DECRETO-LEI N.º 43181 E O DECRETO N.º 43190

A contar da data do aparecimento do Decreto-Lei n.º 42660, não foi preciso esperar muito até surgir o Decreto-Lei n.º 43181, de 23 de Setembro de 1960¹⁴¹, regulador das condições gerais do acesso à actividade dos profissionais de espectáculos, regulamentado pelo Decreto n.º 43190, da mesma data¹⁴².

De acordo com o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 43181, os espectáculos públicos e divertimentos foram objecto de várias medidas legislativas a partir do Decreto n.º 13564, de 6 de Maio de 1927, que, como já referimos, estabeleceu as regras reguladoras dos espectáculos públicos. Muito embora se tenham publicado, posteriormente, outras normas, eram muitas as normas daquele decreto que regulavam, ainda, as actividades dos profissionais de espectáculos. E daí, “antiquada e incompleta, bem carece(u) essa regulamentação de ser revista e actualizada”, tendo como finalidade “conceder maiores garantias aos profissionais, sem perder de vista as conveniências das empresas”¹⁴³. Consideramos de louvar que à data deste decreto, já houvesse a consciência que as actividades dos espectáculos eram (e continuam a ser) “um sector de tão largo alcance para a vida social e cultural do país”, e, desta forma, o grande objectivo seria tentar encontrar as soluções mais justas para os problemas que aquela actividade poderia suscitar.

6. O DECRETO-LEI N.º 38/87

A maior parte das regras constantes do Decreto-Lei n.º 43181, bem como do Decreto n.º 43190 foram revogadas pelo Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro. A análise das normas revogadas e daquelas que ainda estão, pelo menos teoricamente, em vigor é extremamente importante; daí, serem objecto de um estudo mais detalhado, no nosso Capítulo III.

¹⁴¹ De acordo com SEQUEIRA ANDRADE, chefe dos serviços da União das Associações de Espectáculos e diversos, o dia 23 de Setembro não foi aleatório, já que era o dia do aniversário do “Estatuto do Trabalhador Nacional”.

¹⁴² Sublinhe-se que estes diplomas estabeleceram as condições gerais do exercício da actividade, muito embora, as particularidades de cada profissão estivessem já reguladas em despachos separados. A título exemplificativo, temos o Despacho de 31 de Maio de 1947, relativo à Carteira Profissional dos Músicos, publicado no Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (BINTP), n.º. 11, p. 197.

¹⁴³ Cfr. preâmbulo do Decreto-Lei n.º 43181, de 23 de Setembro de 1960.

CAPÍTULO III

NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO

1. NOTA INTRODUTÓRIA

As próximas linhas vão ser dedicadas à possibilidade do profissional de espectáculo celebrar um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços ou, ainda, pela circunstância de um dos sujeitos do contrato ser o Estado, um contrato administrativo¹⁴⁴. Assim sendo, decidimos analisar, embora de forma breve, a especial dicotomia contrato de trabalho/contrato de prestação de serviços, bastante importante, também neste contexto, em virtude da autonomia técnica do artista. Em seguida, descreveremos dois casos jurisprudenciais, de modo a compreendermos que tipo de contrato estará em causa: contrato de trabalho ou contrato administrativo?

2. CONTRATO DE TRABALHO OU DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS?

Nos termos do artigo 10.º, do CT, “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas”. Este artigo corresponde, com algumas alterações ao artigo 1.º da LCT, que transcrevia o disposto no artigo 1152.º do Código Civil¹⁴⁵.

É relevante questionar, tal como o fez BERNARDO XAVIER¹⁴⁶ e ALZAGA RUIZ¹⁴⁷, se os profissionais de espectáculo poderão ser sujeitos de um contrato de trabalho; atente-

¹⁴⁴ ALZAGA RUIZ distingue empresários públicos e privados: a criação e funcionamento dos empresários públicos “estão dominados pelo interesse público de alcançar uma série de objectivos ou finalidades e enquadra-se na organização geral do Estado (...)”, enquanto que os empresários privados “buscam fins de estrito interesse particular, especialmente de natureza económica”. cfr. *ob. cit.*, p. 98.

¹⁴⁵ De acordo com o artigo 1.º, da LCT, e do artigo 1152.º do Código Civil, “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual e manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”. Desta forma, as alterações resumem-se a dois pontos: o legislador exclui da letra da lei o facto da actividade poder ser intelectual ou manual e estipula que o trabalhador poderá prestar a sua actividade e estar subordinado juridicamente a mais do que uma entidade empregadora. Quanto ao primeiro aspecto, há que realçar que a doutrina portuguesa já vinha afirmando a desnecessidade em contrapor o trabalhador intelectual ao manual; nas doudas palavras de BERNARDO XAVIER, “as grandes diferenças de regime entre empregados e operários estabelecidas desde a legislação de 1937 foram-se esbatendo e acham-se hoje ultrapassadas”. Cfr. BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos (Direito Aplicável)*, RDES XVIII (1986), n.º 1, p. 317; sobre este aspecto, cfr. ainda, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2001, pp. 344 e 345.

¹⁴⁶ Cfr. BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, pp. 117 a 121.

se na importância do debate, já que se a resposta for negativa, nem sequer se coloca o problema de saber qual a lei a aplicar àqueles. Assim, estamos perante a tão discutida dicotomia entre trabalho subordinado e trabalho autónomo¹⁴⁸, em que nos interessa, essencialmente, discutir a natureza jurídica do contrato dos profissionais de espectáculos.

A doutrina elucida-nos devidamente quanto às diferenças essenciais entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços: “no contrato de prestação de serviço uma das partes proporciona à outra «certo resultado», enquanto no contrato de trabalho, «presta a sua actividade»”¹⁴⁹; “o contrato de trabalho é, necessariamente, oneroso”¹⁵⁰, enquanto que o contrato de prestação de serviços, em virtude da definição contida no artigo 1154.º Código Civil, poderá ser oneroso ou gratuito; e, não podemos esquecer o principal – a subordinação jurídica – “o critério base para a distinção”¹⁵¹ entre trabalho subordinado e trabalho autónomo^{152 153 154}. Há quem considere, e bem, que a distinção

¹⁴⁷ No mesmo sentido ALZAGA RUIZ ao considerar que “oferece alguma dúvida a questão de saber se se está ou não na presença de verdadeiros trabalhadores subordinados (...)”. Cfr. *ob. cit.*, p. 117.

¹⁴⁸ A distinção entre trabalho dependente e independente “remonta aos conceitos do direito romano: a distinção entre *locatio operarum* e *locatio operaris*, o mesmo é dizer, prestação de trabalho e prestação de serviços”. Esta distinção não revestia de grande importância prática em Roma, mas “os romanistas da Idade Média” deram-lhe o devido destaque. Cfr. PATRICK CHAUMETTE, *Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant*, in *Le travail en perspectives*, sob a direcção de Alain Supiot, L.G.D.J., Paris, 1998, p. 80.

¹⁴⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume I, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, 2001, p. 276

¹⁵⁰ *Idem, idem*, p. 277.

¹⁵¹ *Idem, idem*, p. 287.

¹⁵² Para qualificar o contrato, há que recorrer a indícios. PEDRO ROMANO MARTINEZ distingue indícios negociais e indícios externos. Como indícios negociais temos: o local onde é exercida a actividade, a existência ou não de um horário de trabalho, a propriedade dos bens ou utensílios utilizados, o tipo de remuneração, o carácter *intuitu personae* ou não do contrato, a repartição do risco, o modo de execução do contrato, e, finalmente, a integração ou não na estrutura empresarial. Por sua vez, os indícios externos, a exclusividade no exercício da actividade, o tipo de imposto pago pelo trabalhador/prestador da actividade, a inscrição deste na Segurança Social como trabalhador dependente ou independente, e, ainda, o facto de estar sindicalizado ou não. Para uma melhor compreensão desta matéria, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho Subordinado...*, pp. 289 e ss.

¹⁵³ A doutrina francesa de igual modo, socorre-se de indícios para conseguir distinguir o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços, realçando o facto de serem falíveis; destacamos os seguintes: “le contrat d’entreprise porte plutôt sur le *produit du travail* que sur la fourniture de la *force de travail*”; “l’entrepreneur est généralement *rémunéré d’après le résultat* du travail, le salarié *d’après le temps de travail*”; “l’entrepreneur travaille généralement *pour une clientèle*, le salarié *pour un employeur*”; e, finalmente, “habituellement, l’entrepreneur *emploie du personnel* pour l’accomplissement de la tâche à laquelle il s’est engagé”, enquanto que “le salarié, au contraire, *travaille lui-même* sans pouvoir faire exécuter ses obligations par autrui”. Cfr. JEAN RIVERO E JEAN SAVATIER, *Droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 13^e édition, 1993, pp. 81 e 82. GÉRARD COUTURIER, reportando-se à

entre trabalho autónomo e trabalho subordinado diminuiria de importância, se os trabalhadores autónomos gozassem de uma maior protecção, em que todo o trabalho oneroso deveria estar protegido, no que respeita, por exemplo, à protecção na doença, acidentes profissionais, desemprego, velhice¹⁵⁵; assim como o facto de não ser determinante para a qualificação do contrato “a mera eleição de um «*nomen iuris*», sobretudo se a designação verbal não encontrar correspondência no programa contratual tal como ele foi efectivamente querido pelas partes”¹⁵⁶.

No que respeita à questão acima colocada, e é essa que importa discutir, consideramos que os profissionais de espectáculo podem ser sujeitos de um contrato de trabalho, mas que são, na sua maioria, trabalhadores subordinados com autonomia técnica. Contudo, para se falar em subordinação jurídica, basta que potencialmente o poder de dar ordens e instruções exista; é o caso dos trabalhadores com autonomia técnica, por força do artigo 112.º, do CT¹⁵⁷, em que estes ficam apenas obrigados a observar as instruções gerais da entidade empregadora, em matéria de organização do trabalho¹⁵⁸. Atente-se na opinião de alguns autores sobre o tema:

BERNARDO XAVIER começa por argumentar que a actividade prestada por um profissional de espectáculos 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

jurisprudência francesa, entende que é “«le pouvoir de diriger et contrôler le travail du salarié» que caracteriza «essentiellement la qualité d’employeur»”. Cfr. *Droit du travail, 1/Les relations individuelles de travail*, 2^o édition, Presses Universitaires de France, 1994, p. 100.

¹⁵⁴ Já no que respeita à qualificação da relação jurídica do artista, ROQUETA BUJ expressa que os tribunais espanhóis se socorrem dos indícios “dependencia” e “ajenidad”. Para uma melhor compreensão desta matéria, cfr. *El trabajo de los artistas*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, pp. 28 e ss, bem como ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 100 e 101.

¹⁵⁵ Cfr. PATRICK CHAUMETTE, *ob. cit.*, p. 87.

¹⁵⁶ FURTADO MARTINS, *A crise do contrato de trabalho*, RDES, 1997, n.º 4, p. 359.

¹⁵⁷ Este artigo corresponde, com algumas alterações, ao artigo 5.º, n.º 2, da LCT.

¹⁵⁸ Consideramos que, hoje em dia, é cada vez maior o número de actividades exercidas de forma subordinada, mas que tradicionalmente eram exercidas de forma autónoma; todavia, note-se que o inverso também acontece, uma vez que, “tarefas desempenhadas por trabalhadores dependentes são cada vez mais desenvolvidas por trabalhadores independentes”, tendo em conta o “crescimento significativo de empresários em nome individual que prestam múltiplos serviços às empresas, que anteriormente eram desempenhados por trabalhadores” e em virtude dos “novos modelos contratuais no Direito Comercial (...), por exemplo, contratos de agência e de franquia”. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Os Novos Horizontes...*, p. 350.

não significa que se esteja numa relação subordinada¹⁵⁹. Porém, acaba por concluir que os profissionais de espectáculos são, um pouco por toda a parte, qualificados como sujeitos do contrato de trabalho¹⁶⁰. Estando incluído este profissional numa “sofisticada organização empresarial”, tem que coordenar a sua actividade, sob a direcção do empresário, por diversas vezes, com a dos outros profissionais e cumprir rigorosas obrigações, no que diz respeito a horas e locais¹⁶¹.

Por sua vez, PEDRO ROMANO MARTINEZ realça que “a autonomia técnica não constitui, por si só, óbice à qualificação da situação jurídica no âmbito laboral, como se depreende do disposto no artigo 5.º, n.º 2 LCT”¹⁶², leia-se, actualmente, artigo 112.º, do CT. Todavia, quando se tratam de profissões liberais “é perante cada hipótese concreta que os tribunais têm de qualificar as situações (...)”¹⁶³. Esta dificuldade, como realça o autor, não se coloca apenas no que toca aos profissionais liberais e aos docentes, mas também “no domínio de actividades artísticas, nas quais a criatividade tem um papel relevante, podem-se suscitar dúvidas quanto à integração no âmbito laboral”, e daí, o ilustre autor questionar “a existência de um contrato de trabalho com um actor de teatro, uma bailarina, ou um toureiro”¹⁶⁴.

Na doutrina espanhola existem algumas opiniões dignas de interesse, que poderão contribuir para a compreensão do tema em análise. ALZAGA RUIZ entende que cada artista é único e interpreta ou executa uma obra de uma forma própria e pessoal¹⁶⁵. Na esteira da autora, o artista, na execução do seu contrato de trabalho, goza de autonomia profissional, muito embora permaneça adstrito à estrutura orgânica do empresário; e mesmo no que respeita à conduta extra-laboral daquele profissional, o poder directivo

¹⁵⁹ Cfr. BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, pp. 117 e 118.

¹⁶⁰ *Idem, idem*, p. 121.

¹⁶¹ *Idem, idem*, p. 122.

¹⁶² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho Subordinado...*, p. 280, bem como *Os Novos Horizontes...*, p. 336.

¹⁶³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho Subordinado...*, p. 281, bem como *Os Novos Horizontes...*, p. 337.

¹⁶⁴ *Idem, idem*.

¹⁶⁵ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 103. AMÉRICO PLA RODRÍGUEZ considera que a própria noção de artista pressupõe a ideia de autonomia, uma vez que não se pode impor uma obra de criação ou de interpretação ao artista. Cfr. *Derechos Laborales de los deportistas profesionales y de los artistas*, Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales, Enero-Diciembre de 1984, Año XV, n.ºs 25-26, p. 31, considera que a própria noção de artista pressupõe a ideia de autonomia, uma vez que não se pode impor uma obra de criação ou de interpretação ao artista.

deste pode estar presente¹⁶⁶. Nesta linha de pensamento, já BAYON CHANCON falava de um “derecho sobre la persona”, na medida em que mesmo depois da jornada de trabalho “a vida do dador de trabalho se vê interferida com exigências de conduta, de alimentação, etc; daí que estes trabalhos estejam submetidos a uma disciplina de vida especial por exigências técnicas da sua especial actividade”¹⁶⁷. Por sua vez, ROQUETA BUJ considera que o artista necessita de “uma certa independência no aspecto artístico da sua actuação”, realizada “sobre uns parâmetros de organização e direcção pouco habituais”¹⁶⁸.

ANTIGNANI entende que os contratos destes profissionais podem ser subordinados, autónomos ou para-subordinados, sustentando doutrinal e jurisprudencialmente cada uma destas qualificações¹⁶⁹; todavia, a maioria da jurisprudência italiana defende a natureza subordinada do trabalho artístico¹⁷⁰. LA ROSA, que apelida os artistas de “prestadores de talento”, considera que “os trabalhadores ou prestadores de talento (...) são todos aqueles que prestam a sua actividade inserindo-se num complexo empresarial, cuja direcção está a cargo de um dador de trabalho, num contrato de trabalho subordinado; enquanto os artistas ou outros trabalhadores que prestam o seu talento sem a organização e a direcção de outrem fazem parte do contrato de trabalho autónomo”¹⁷¹. Numa outra perspectiva, SPANO parece defender a natureza do contrato de prestação de serviços ao enunciar que “a obra artística destina-se a ser transposta, sendo o artista o elemento que mediatiza o pensamento do autor e o torna inteligível ou sensível para o

¹⁶⁶ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 119.

¹⁶⁷ Cfr. BAYON CHANCON, *Contratos Especiales de Trabajo. Concepto*, Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, p. 16.

¹⁶⁸ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 16. Esta autora considera que a “dependencia”, que traduz o facto da actividade ser subordinada, “ainda que se apresente com a margem de flexibilidade que é própria deste tipo de trabalho, manifesta-se em circunstâncias tais como a submissão do artista ao local, horário, duração e conteúdo da sua actuação impostos pelo empresário (...)”. Cfr. *ob. cit.*, p. 29.

¹⁶⁹ ALBERTO ANTIGNANI, *Lavoro Artistico*, Enciclopedia Giuridica, volume XVIII, Istituto Della Enciclopedia Italiana, Fondata da Giovanni Treccani, pp. 2 e ss. Na verdade, direito italiano conhece a noção de “parasubordinati”; os trabalhadores parasubordinados situam-se numa categoria intermédia entre os trabalhadores subordinados e os autónomos. Já PATRICK CHAUMETTE, autor francês, questiona se será conveniente criar categorias híbridas como a dos trabalhadores parasubordinados. Cfr. *ob. cit.*, p. 79.

¹⁷⁰ Cfr. GIULIANO MAZZONI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, sesta edizione, volume I, Giuffrè Editore, 1988, pp. 1124 e 1125.

¹⁷¹ LA ROSA, *ob. cit.*, p. 38. Para mais pormenores sobre a natureza jurídica do contrato, cfr. LA ROSA, *ob. cit.*, pp. 111 a 113, bem como cfr. PIETRO ICHINO, *Il contratto di lavoro I*, XXVII, t. 2, Giuffrè Editore, 2000, pp. 357 e 358.

público, *mas não apenas transposta como também interpretada* em forma de comunicação idónea para que o pensamento do autor seja vivido pelo público”¹⁷².

YVES SAINT-JOURS diz-nos que a jurisprudência francesa, mesmo antes da Lei n.º 69-1186, de 26 de Dezembro de 1969, que consagrou o estatuto jurídico dos “artistes du spectacle”, já havia reconhecido que a liberdade de expressão do artista não é incompatível “com a existência de um vínculo de subordinação característico do contrato de trabalho”¹⁷³. No mesmo sentido, outros autores consideram que “seja qual for o talento pessoal desenvolvido pelo artista, ele recebe sempre directivas sobre a interpretação que lhe foi confiada, ao menos sobre a hora, o tempo e o traje de exibição”¹⁷⁴. Na realidade, os artistas podem prestar a sua actividade “quer de maneira independente, quer como trabalhadores”¹⁷⁵, e de acordo com a jurisprudência, há subordinação desde que a prestação de trabalho seja efectuada “dans le cadre d’un service organisé”¹⁷⁶. Todos estes trabalhadores exercem a sua actividade numa “relative dépendance” e a dependência do artista varia consoante a sua reputação e talento, existindo um abismo entre um “modesto executante e um chefe de orquestra famoso”¹⁷⁷. Assim sendo, da mesma forma que a doutrina italiana se refere à “parasubordinação”, a doutrina francesa fala do “estatuto intermédio ou misto”¹⁷⁸.

Em suma, os profissionais de espectáculo podem ser sujeitos de um contrato de trabalho e são, na sua maioria, trabalhadores subordinados com autonomia técnica. Não se pode esquecer que o sucesso de um profissional de espectáculos não depende, na maior parte das vezes, apenas da qualidade das instruções do empresário, mas da forma como o artista as exterioriza para o público. Aliás, parte da sua actividade é prestada fora do âmbito da acção do empresário: há que estudar, treinar, sendo o tempo gerido

¹⁷² SPANO, *La natura giuridica Del rapporto di lavoro artistico nello spettacolo*, Rivista giuridica Del lavoro, 1963 n.º 1-2, p.65, citado por BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, pp. 118 e 119.

¹⁷³ YVES SAINT-JOURS, *Artistes...*, p. 2.

¹⁷⁴ PLANIOL E RIPERT, (cit. em L’Auteur, de CHESNAIS, Paris, 1957, p. 61), citado por BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, p. 122.

¹⁷⁵ Cfr. JEAN RIVERO E JEAN SAVATIER, *ob. cit.*, p. 83.

¹⁷⁶ Cfr. ANTOINE JEAMMAUD, AAVV, *L’ordonnement des relations du travail*, Recueil Dalloz, 38^e cahier, chronique, 1998, p. 361.

¹⁷⁷ GÉRARD LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Éditions Sirey, 1990, p. 44.

¹⁷⁸ Os “artistes du spectacle” são uma categoria profissional dotada de um “statut mixte”, que sem o estatuto especial consagrado pelo Código de Trabalho francês e respectiva presunção da existência de um contrato de trabalho, seriam “des prestataires de services travaillant dans le cadre d’un louage de services ou contrat d’entreprise”. Cfr. GÉRARD LYON-CAEN, *ob. cit.*, pp. 42 e ss.

pelo artista, tempo este que varia de profissional para profissional, consoante as suas capacidades e dedicação. Há que notar que um músico não se limita a reproduzir as pautas musicais, um actor a recitar o que decorou, o bailarino a executar “as figuras” que o autor fixou. São precisamente aqueles dois aspectos contraditórios, a autonomia artística, por um lado, e esta rigorosa subordinação, por outro, que fazem do contrato dos profissionais de espectáculos um contrato especial de trabalho, com características próprias. É que o artista não se limita a executar as instruções que lhe são dadas; na verdade, ele transforma-as em algo muito pessoal, carregadas de sentimento, técnica, prazer, profissionalismo, angústia, amor, medo, ódio. Daí, o nosso espanto pelo facto de o Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, querer aplicar a este sector as disposições da lei geral do trabalho, quando se sabe que o Decreto-Lei n.º 43181 e o Decreto n.º 43190 resistiram sempre às leis gerais de trabalho, ao longo de quase trinta anos (desde 1960 até 1987).

3. CONTRATO DE TRABALHO OU CONTRATO ADMINISTRATIVO?

Não será complicado diferenciar o contrato de trabalho do contrato administrativo¹⁷⁹; todavia, a aplicação da lei aos casos concretos da vida faz com que existam algumas dúvidas e incertezas. Desta forma, veremos dois casos jurisprudenciais, em que a pedra de toque é saber que contrato estará em causa.

3.1 CONTRATO ADMINISTRATIVO

¹⁷⁹ O contrato administrativo é “um acordo juridicamente vinculativo celebrado entre dois ou mais sujeitos de direito com vista à constituição, modificação ou extinção de uma relação regulada pelo direito administrativo e que, por isso mesmo, fica submetido a um regime substantivo de direito público”; desta forma, conforme se depreende da noção apresentada, “pelo menos, um dos sujeitos do contrato tem de ser membro da Administração Pública e tem de celebrar o contrato nessa qualidade (enquanto tal), e não no exercício de uma capacidade jurídica de direito privado (...)”. Cfr. PEDRO GONÇALVES, *O Contrato Administrativo*, Almedina, 2003, p. 27.

A nossa pesquisa a nível jurisprudencial teve alguns frutos quando nos deparámos com o Acórdão da Relação de Lisboa, de 26 de Junho de 1985¹⁸⁰ e o Acórdão do STJ, de 27 de Novembro de 1991¹⁸¹.

Temos como figura principal um actor que, no dia 1 de Janeiro de 1980, foi contratado pela Direcção-Geral de Espectáculos e do Direito de Autor (DGEDA), para desempenhar as suas funções de actor de teatro na “Companhia Nacional I – Teatro Popular”, para participar na representação da peça *Hamlet*, de *Shakespeare*. A “Companhia Nacional I” integrava-se no Ministério da Cultura; e no dia 12 de Novembro de 1981, o despacho ministerial n.º 51/81, extinguiu aquele organismo. Desta forma, o “nosso actor” pretendia ser indemnizado, em virtude de um despedimento sem justa causa, por entender que entre si e a DGEDA existia um contrato de trabalho.

No tribunal de 1ª instância (Tribunal de Trabalho de Lisboa), o Ministério Público, em representação do Estado, invocou que o referido tribunal seria incompetente em razão da matéria; todavia, o juiz “julgou improcedente a excepção da incompetência em razão da matéria e julgou a acção, em parte, procedente, condenando o Estado parcialmente no pedido formulado pelo autor”¹⁸². Por sua vez, o Tribunal da Relação julgou procedente a incompetência do Tribunal de Trabalho em razão da matéria, e o mesmo considerou o Supremo Tribunal de Justiça. E porquê? Por considerarem que o contrato celebrado entre a actor e a DGEDA não era um contrato de trabalho, mas sim um contrato administrativo, na medida em que este organismo depende do Ministério da Cultura. Há que ter em conta que “tal contrato foi celebrado entre a Administração e o autor para fins de imediata utilidade pública e satisfação de interesses colectivos a cargo da Administração”¹⁸³, e, assim sendo, o *thema decidendum* é da competência do foro administrativo. Na realidade, o Acórdão do STJ revelava que o contrato celebrado pelo autor/actor “estava especialmente submetido ao interesse público”, impondo a este

¹⁸⁰ CJ, ano X, tomo III, 228.

¹⁸¹ BMJ, 411, 375.

¹⁸² MARIA ADOZINDA PEREIRA, *Revista do Ministério Público*, ano 8.º, Janeiro-Março 1987, n.º 29, p. 130.

¹⁸³ *Idem, idem*, p. 143.

“deveres públicos perante a Administração”; destarte, o contrato em causa era um contrato administrativo”¹⁸⁴.

Na esteira de MARIA ADOZINDA PEREIRA, mesmo que o contrato celebrado entre o actor e o a DGEDA não fosse considerado um contrato administrativo, nunca seria um contrato de trabalho, mas sim um contrato de prestação de serviços. Desta vez, a tão difícil distinção entre os dois contratos, não levantava grande polémica: “o objecto do contrato (...) era somente o resultado da sua actuação na peça *Hamlet* e só este resultado era devido nos termos pré-determinados no contrato”, e assim sendo, o tribunal competente seria o Tribunal Cível e não o Tribunal de Trabalho¹⁸⁵.

Atente-se que, mesmo que por mera hipótese, o tribunal competente fosse o Tribunal de Trabalho, “as relações de trabalho estabelecidas (...) estariam submetidas à disciplina jurídica do Dec. n.º 43190, de 23 de Setembro de 1960, que regula a actividade dos profissionais de espectáculos e não à disciplina jurídica dos DL n.ºs 49 408, de 24 de Novembro de 1969 e 372-A/75, de 16 de Julho”¹⁸⁶, citando o Acórdão do STJ de 9 de Julho de 1982¹⁸⁷. Deste modo, ter-se-ia que aplicar a legislação especial do contrato dos profissionais de espectáculos, e não a lei geral, mais concretamente, o artigo 29.º, do Decreto n.º 43190, que disciplina a matéria do despedimento sem justa causa¹⁸⁸.

3.2 CONTRATO DE TRABALHO

A situação que iremos descrever merece o nosso relevo por duas razões fundamentais: por um lado, um dos sujeitos do contrato é a Companhia Nacional de Bailado (CNB), logo, podíamos pensar que o contrato celebrado com esta seria um

¹⁸⁴ Cfr. BMJ, 411, 375, pp. 380 e 381. Esta situação não é inédita, na medida em que os tribunais espanhóis também chegaram a igual conclusão aquando da contratação de um músico pelo Ministério da Educação e Ciência para exercer as funções de contrabaixo na Orquestra Nacional. A STCT de 30 de Abril de 1985 expressou o seguinte: “lo que fundamentalmente determina la adscripción al área de la contratación administrativa con exclusión de la laboral, no es la naturaleza del servicio prestado, sino la existencia de una normativa con rango de Ley que la autorice y su sometimiento a la misma, lo que en definitiva significa que en ocasiones sólo el bloque normativo regulador del contrato por libre decisión de quienes lo conciertan, de acuerdo con la Leyes, es capaz de diferenciar una y otra modalidad contractual”. Cfr ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, pp. 33 e 34.

¹⁸⁵ MARIA ADOZINDA PEREIRA, *ob. cit.*, p. 136.

¹⁸⁶ *Idem, idem*, p. 145. Note-se que era a lei dos despedimentos em vigor à data dos acontecimentos.

¹⁸⁷ Este acórdão será objecto da nossa análise no próximo capítulo.

¹⁸⁸ MARIA ADOZINDA PEREIRA, *ob. cit.*, pp. 142 e 143.

contrato administrativo; por outro, é que sendo um contrato de trabalho, há que destacar que o acórdão não se refere ao Decreto-Lei n.º 43181, assim como ao Decreto n.º 43190¹⁸⁹.

De forma breve, temos no centro das atenções um bailarino solista da CNB, desde 1 de Janeiro de 1988. Os ensaios eram marcados com uma semana de antecedência; não obstante, o bailarino apenas no dia anterior havia consultado a tabela de serviço e verificou que tinha um ensaio no dia seguinte, entre as 13.30 horas e as 14.30 horas. Dirigiu-se, de imediato, à Secretária da Direcção Artística e avisou que não iria estar presente naquele, uma vez que a hora do ensaio coincidia com a hora do almoço. Contudo, compareceu àquele, não demonstrando qualquer vontade em executar a coreografia que o Mestre lhe ordenou, acabando este por cancelar o ensaio. Desta forma, a CNB, no exercício do seu poder disciplinar, aplicou ao trabalhador a pena de 21 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição, por força do artigo 29.º, n.º 1, da LCT, que permite que o limite do artigo 28.º, n.º 2 do mesmo diploma¹⁹⁰ seja elevado até ao dobro, por convenção colectiva de trabalho, sempre que o justifiquem especiais condições de trabalho.

Como é que se aplica a lei geral do trabalho aos bailarinos da CNB? O diploma que aprovou a Lei Orgânica da CNB foi o Decreto-Lei n.º 245/97, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 269/99, de 15 de Julho, e por força do seu artigo 30.º, n.º 1, os bailarinos da CNB são sujeitos ao regime do contrato individual de trabalho; aliás, conforme dispõe o n.º 4, do mesmo artigo, a CNB pode ser parte em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Em nosso entender, o facto de os bailarinos estarem sujeitos ao regime do contrato individual de trabalho é uma ironia: por um lado, a CNB presta um serviço público, em nome do Estado para os cidadãos; por outro lado, o próprio Estado dificulta a prestação

¹⁸⁹ Como já foi referido, por diversas vezes, estabeleceram respectivamente, as bases gerais e as condições gerais do exercício da actividade dos Profissionais de Espectáculos.

¹⁹⁰ A LCT foi revogada pelo Código de Trabalho; são os artigos 368.º, n.º 3 e o artigo 369.º, n.º 1, do CT, que correspondem, com alterações aos artigos 28.º, n.º 2 e 29.º, n.º 1, da LCT, respectivamente. Aliás, as alterações são significativas, uma vez que o artigo 28.º, n.º 2, aumenta significativamente o limite de tempo de suspensão por cada infracção - 30 dias - enquanto que na LCT eram 12 dias, e aumenta, de igual modo, o tempo total desta sanção em cada ano civil - 90 dias - enquanto que na LCT eram 30 dias.

da actividade, na medida em que a aplicação da lei geral a estes profissionais é totalmente inadequada, em virtude das suas peculiaridades.

O que nos deixou especialmente surpreendidos foi o facto do Acórdão da Relação de Lisboa e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça não falarem uma única vez no Decreto-Lei n.º 43181 e no Decreto n.º 43190, ambos de 23 de Setembro de 1960. Na realidade, os artistas de bailado constam do elenco do art. 1.º, n.º 2, § 1.º, do Decreto 43190 como profissionais de espectáculo. E mais uma vez se coloca o eterno problema da aplicabilidade da lei geral do trabalho a estes profissionais.

CAPÍTULO IV

ENQUADRAMENTO JURÍDICO-LABORAL

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Decreto-Lei n.º 43181, de 23 de Setembro de 1960 regula as condições gerais do acesso à actividade dos Profissionais de Espectáculos, que, por sua vez, foi regulamentado pelo Decreto n.º 43190, da mesma data. Estes diplomas consagram desvios às regras comuns das relações de trabalho, que, de acordo com BERNARDO XAVIER, são desvios “para garantia dos próprios artistas, bem como do público em geral”; desvios estes que se manifestam, principalmente, no controlo da profissionalização, nas formalidades exigidas para o contrato, pela existência de cauções como garantia do cumprimento das obrigações contratuais e um regime especial quanto à cessação do contrato de trabalho¹⁹¹.

Quando este regime especial entrou em vigor, o contrato individual de trabalho era regulado pela Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937¹⁹², tendo sido alterada pelo Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966. Este Decreto-Lei foi revogado pelo Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), que, por sua vez, foi revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o recente Código do Trabalho. A pouca doutrina existente e a jurisprudência entende que a legislação aplicável à actividade dos profissionais de espectáculos não sofreu quaisquer alterações, pela entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 47 032, e, posteriormente, da LCT.

Posteriormente, surgiu o Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, que revogou a maior parte das normas do Decreto-Lei n.º 43181 e do Decreto n.º 43190; outros preceitos terão sido derogados “indirecta e tacitamente”¹⁹³. Assim sendo, “a partir de 1987, com as alterações então introduzidas, poucas são as especificidades que subsistem”¹⁹⁴.

¹⁹¹ BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos (Direito Aplicável)*, RDES XVIII (1986), n.º 1, pp. 111 e 112.

¹⁹² Estamos perante a primeira lei do contrato de trabalho, “inspirada na ideia de protecção ao trabalhador, em que se estabelece a obrigatoriedade de férias, bem como de avisos prévios para os despedimentos”. BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito...*, p. 73.

¹⁹³ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 205.

¹⁹⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, p. 664.

As próximas linhas vão ser dedicadas à análise das regras que se aplicavam aos profissionais de espectáculos e as que ainda se aplicam, uma vez que não foram revogadas pelo diploma de 1987, sempre com a preocupação de perceber como é que um profissional de espectáculos “vive” com tamanha desregulamentação.

2. O EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE

As regras do Decreto n.º 43190 que respeitam às condições para o exercício da actividade dos profissionais de espectáculos não foram revogadas pelo diploma de 1987; assim, pelo menos, teoricamente, continuariam em vigor. Porém, o verbo estará no pretérito imperfeito, tendo em conta que nada se cumpre e que os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, desconhecem competências, que, à partida, lhe estariam atribuídas.

2.1 CARTEIRAS PROFISSIONAIS

O exercício da actividade dos profissionais de espectáculos de nacionalidade portuguesa e os de nacionalidade estrangeira com residência em Portugal estava condicionado à posse de uma carteira profissional válida, no caso de se tratarem de profissões abrangidas por sindicatos nacionais (para as profissões que não tivessem representação sindical, criaram-se na Direcção-Geral do Trabalho e das Corporações, registos especiais obrigatórios), por força do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 43181, e do artigo 1.º, do Decreto 43190. Por outras palavras, a lei obrigava os profissionais, no caso da sua profissão estar representada por sindicatos, a inscreverem-se neste último; seria o sindicato respectivo a emitir a carteira profissional competente. Estávamos perante um sistema de apertado controlo do acesso à profissão.

Qual a função da carteira profissional? Esta “destina-se a atestar que o seu titular preenche os requisitos exigidos por lei para o exercício de determinada profissão”¹⁹⁵. Entretanto, o regime jurídico das carteiras profissionais foi aprovado pelo Decreto-Lei

¹⁹⁵ Acórdão da Relação de Lisboa de 11 de Dezembro de 2002, em CJ, 2002, 5, 155.

n.º 358/84, de 13 de Novembro¹⁹⁶, que estabeleceu que o exercício de certas profissões ficaria condicionado à posse de carteira profissional passada pelos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral¹⁹⁷. O preâmbulo do diploma justifica a existência do novo regime e salienta-se que aquele condicionamento é imposto por razões de ordem pública. Ao Estado cabe “a totalidade da regulamentação, execução e garantia do sistema”, afastando-se, assim, a competência dos sindicatos. É certo que “o exercício de profissões cuja natureza exija qualificações especiais só pode ser condicionado à existência dessas qualificações para defesa da saúde e da integridade física e moral das pessoas ou da segurança dos bens”¹⁹⁸; todavia, estas profissões deviam ter sido definidas por portaria, que ainda não foi emitida¹⁹⁹. Os regulamentos de algumas carteiras profissionais com a entrada em vigor deste diploma passaram a violar a lei; assim sendo, o legislador revogou vários regulamentos, dos quais destacamos, o Regulamento da carteira profissional dos músicos, revogado pela Portaria n.º 306/87, de 11 de Abril²⁰⁰.

Actualmente, são os sindicatos ligados aos profissionais de espectáculos²⁰¹ que continuam a emitir as carteiras profissionais, mas não há entidade oficial que as reconheça. Todavia, continuam a ter grande importância, uma vez que a qualquer profissional de espectáculos que pretenda trabalhar fora de Portugal, são-lhe pedidos os títulos ou carteiras profissionais, para poder exercer a sua actividade.

No Congresso Nacional dos Músicos, realizado nos dias 23 e 24 de Outubro de 2003, foram vários os oradores que se referiram à questão da carteira profissional.

¹⁹⁶ Este diploma revogou o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29931, de 15 de Setembro de 1939.

¹⁹⁷ Saliente-se que o regime previsto no diploma em questão não se aplica às profissões cujo exercício esteja dependente de inscrição em ordens, como é o caso, por exemplo, dos advogados, arquitectos, economistas, médicos, revisores oficiais de contas, entre outros.

¹⁹⁸ Cfr. artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 358/84.

¹⁹⁹ Ainda assim, existem determinadas várias actividades que estão condicionadas à posse de uma carteira profissional, como é o caso dos jornalistas, por força do artigo 4.º, n.º 1, da Lei n.º 1/99, de 13 de Janeiro.

²⁰⁰ Por exemplo, a Portaria n.º 799/90, de 6 de Setembro, revogou o Regulamento da carteira profissional dos barbeiros; a Portaria n.º 56/88, de 27 de Janeiro, revogou o Regulamento da carteira profissional dos electricistas; entre muitas outras.

²⁰¹ Por exemplo, o *Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos*, que foi fundado em 1938, com o nome de Sindicato Nacional dos Artistas Teatrais, tendo o seu nome sido alterado em 1975 e com sede em Lisboa (já teve uma Delegação no Norte, que deixou de funcionar há alguns anos); o *Sindicato das Artes e Espectáculos*, mais conhecido por Siarte, com sede no Parque Mayer e que existe desde 15 de Julho de 1978, segundo informações do seu tesoureiro e um dos sócios fundadores do sindicato, o Sr. CARLOS GUALDINO; o Sindicato dos Músicos, com sede em Lisboa, cujas raízes remontam ao século XVII.

Vamos citar alguns deles, que são músicos e compositores musicais, e algumas das suas palavras sábias, que reflectem as preocupações da classe.

PEDRO OSÓRIO alertou para a necessidade “de uma certificação profissional adaptada aos tempos modernos”, acrescentando ainda que “passada que foi a era da carteira profissional, obrigatória para o exercício da profissão, criou-se nesse campo um vazio que importa estudar e resolver”²⁰².

RODRIGO VALENTE DIAS entende que “se a abolição da carteira profissional visou a definitiva ultrapassagem de um sistema de controlo do acesso à profissão, também é certo que esta desregulamentação não foi acompanhada pela criação de uma estrutura alternativa de enquadramento profissional e social dos profissionais de espectáculos”²⁰³.

PEDRO BARROSO considera que o facto de se ter retirado ao Sindicato dos músicos, neste caso concreto, a passagem da carteira profissional é uma atitude “Kafkiana”. Nas palavras deste músico, a carteira profissional é um título intransmissível muito importante para definir, qualificar e prestigiar a actividade e para combater “mediocridades e amadorismos invasores”²⁰⁴.

A nosso ver, se é certo que a profissão artística exige qualificações especiais, bem diferentes da maioria, certo é também, que não está em causa a saúde e a integridade física e moral dos indivíduos; daí, talvez, a desnecessidade de se condicionar o exercício da profissão à posse de um título. Em contrapartida, a abolição da carteira profissional teve como consequência a invasão do espaço artístico-português por não profissionais, o que traduz, à partida, a diminuição da qualidade no exercício da função.

²⁰² PEDRO OSÓRIO, *A questão do profissionalismo*, Congresso Nacional dos Músicos, Lisboa, Outubro de 2003, em <<http://www.musicaemusicos.org/congresso.asp>>.

²⁰³ RODRIGO VALENTE DIAS, *Enquadramento Contratual e Segurança Social*, Congresso Nacional dos Músicos, Lisboa, Outubro de 2003, em <<http://www.musicaemusicos.org/congresso.asp>>.

²⁰⁴ PEDRO BARROSO, *Em defesa da nossa cultura - a música e os músicos portugueses*, Congresso Nacional dos Músicos, Lisboa, Outubro de 2003, em <<http://www.musicaemusicos.org/congresso.asp>>.

2.2 CASOS PARTICULARES PARA O EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE

Nesta sede, veremos três situações merecedoras do nosso destaque: o trabalho de estrangeiros, o trabalho dos menores e os amadores.

2.2.1 TRABALHADORES ESTRANGEIROS²⁰⁵

De acordo com o artigo 2.º do Decreto 43190, um profissional de espectáculos de nacionalidade estrangeira, não residente em Portugal, só poderia exercer a sua actividade no nosso país, depois de obter uma autorização²⁰⁶ e de ter pago no respectivo sindicato, importância igual às quotas relativas a um ano. No caso da sua categoria profissional não ter representação sindical, pagavam um montante correspondente a um ano de quotas do sindicato com maior afinidade com a actividade desenvolvida, revertendo esse valor para o fundo de assistência da Caixa de Previdência dos Profissionais de Espectáculos. A lei isentava do pagamento destas importâncias, os grupos corais e de ballet com mais de quinze figuras, bem como as orquestras sinfónicas e companhias de ópera, opereta e teatrais, desde que, e em qualquer destes casos, não efectuassem mais de dez espectáculos. Muito embora não revogado expressamente, o facto de já não existir a obrigatoriedade da inscrição em sindicatos, faz com que este artigo seja inaplicável.

Desta forma, qual a lei a aplicar, de modo a regular a prestação de trabalho subordinado em território português por um profissional de espectáculos estrangeiro? Deverá ser o mesmo regime aplicável a qualquer outro cidadão estrangeiro, regulado pelo Código de Trabalho, nos seus artigos 86.º a 90.º. Porém, estes artigos só serão aplicáveis “depois da entrada em vigor da legislação especial para a qual remetem”²⁰⁷; enquanto tal não acontece, continua em vigor a Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, que

²⁰⁵ O regime jurídico da entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional foi estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 34/2003, de 25 de Fevereiro, no uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 22/2002, de 21 de Agosto. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 60/93, de 3 de Março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 250/98, de 11 de Agosto, regulamenta a entrada e permanência de cidadãos comunitários no território português.

²⁰⁶ Essa autorização era obtida nos termos do Decreto-Lei n.º 22 827, de 14 de Julho de 1933 e do Decreto-Lei n.º 29 762, de 19 de Julho de 1939. Aliás, o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 43181, estipulava que a entrada em vigor do próprio diploma e do decreto que o regulamenta, em nada afectou aqueles decretos-lei.

²⁰⁷ Cfr. o artigo 3.º, n.º 2, do preâmbulo do CT.

aprovou o regime jurídico do trabalho subordinado de estrangeiros em território português. Todavia, à data, já está preparada a proposta de lei sobre a regulamentação do Código de Trabalho; de acordo com o seu preâmbulo, mantém-se, “no essencial, a regulamentação existente na Lei n.º 20/98”.

O contrato de trabalho celebrado com um cidadão estrangeiro deve ser celebrado por forma escrita e “cumprir as formalidades reguladas em legislação especial”, nos termos do n.º 1, do artigo 88.º. O artigo 156.º da mencionada proposta de lei regulamenta este artigo; já sabemos que enquanto não entrar em vigor a norma regulamentar, continua em vigor a Lei n.º 20/98, de 12 de Maio. Todavia, uma breve comparação entre o artigo 3.º desta lei e o novo artigo 156.º, permite concluir que as pequenas alterações respeitam, essencialmente, à construção de frases e não ao seu conteúdo²⁰⁸. Quer a celebração, quer a cessação destes contratos, determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, nos termos do disposto no artigo 89.º, n.º 1, CT; porém, no que respeita a este ponto, o artigo 4.º da Lei n.º 20/98 é ligeiramente diferente do artigo 157.º, n.º 1, da proposta de lei²⁰⁹.

Ainda assim, existem excepções à obrigatoriedade de redução do contrato a escrito, aplicáveis à celebração de contratos de trabalho “com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais, em matéria de livre exercício de actividades

²⁰⁸ De acordo com o artigo 3.º, da Lei n.º 20/98, o contrato de trabalho deve conter a identidade das partes e o ramo de actividade do empregador, com a menção do título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português; o local de trabalho; a sede ou domicílio profissional da entidade empregadora; categoria profissional do trabalhador; retribuição, periodicidade e forma de pagamento; período normal de trabalho diário e semanal; e, finalmente, a indicação do início do contrato e data de celebração.

²⁰⁹ O artigo 4.º, da Lei n.º 20/98, estipula que a entidade empregadora deve depositar o contrato de trabalho no Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho (IDICT); se nada disser ao requerente no prazo de 30 dias, considera-se tacitamente deferido o pedido de depósito; e quando o contrato cessar, o empregador deverá comunicar tal facto ao IDICT, por escrito, no prazo de 15 dias. Por sua vez, o artigo 157.º, n.º 1, da proposta de lei reza que “antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro ou apátrida, o empregador deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspecção-Geral do Trabalho” (IGT), devendo esta comunicação ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho, afim de ser arquivado; no caso de cessação do contrato, a entidade empregadora deverá comunicar esse facto por escrito, no prazo de quinze dias, à IGT.

profissionais”, conforme preceitua o n.º 2, do artigo 88.º, do CT²¹⁰, tal qual o disposto no artigo 1.º, n.º 3, da lei n.º 20/98²¹¹.

E se não estiver em causa trabalho subordinado, mas sim uma prestação de serviços? Será obrigatória a apresentação de documentos gerais, comuns a todos os vistos, e de documentos específicos (o contrato de prestação de serviços, bem como o comprovativo de que se encontra habilitado a exercer a prestação de serviços). Contudo, no sector dos espectáculos, ao que sabemos, uma grande percentagem dos artistas estrangeiros entram no território português como turistas, realizam o espectáculo respectivo, e saem do nosso país, de forma serena. O agente artístico, intermediário entre o artista e a entidade que promove o espectáculo, paga ao profissional, antes mesmo deste entrar em Portugal. Tudo é ainda mais fácil no caso dos profissionais dos países membros do Espaço Económico Europeu. No caso dos profissionais da música, a verdadeira surpresa é o facto de existirem variados músicos irlandeses, ingleses, alemães, entre outros, que actuam em Portugal, nomeadamente, no Algarve, em unidades hoteleiras, em troca de uma semana de férias nesses mesmos hotéis; desta forma, os músicos portugueses sentem-se receosos com a possibilidade da evolução deste fenómeno²¹².

2.2.2 TRABALHADORES MENORES

O artigo 5.º do Decreto n.º 43190 respeita ao trabalho dos menores em espectáculos e divertimentos públicos. A esta matéria, dedicamos o capítulo VI, da presente

²¹⁰ O artigo 5.º, da Lei n.º 20/98, expressa que, neste caso, a entidade empregadora deveria comunicar, por escrito, ao IDICT, até ao início do exercício da actividade, a celebração do contrato, bem como a sua cessação, nos quinze dias subsequentes. Todavia, o artigo 157.º, n.º 4, da proposta de lei entende que não será necessária aquela comunicação precisamente no caso da “celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime”.

²¹¹ De acordo com o aviso feito pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, em 20 de Abril de 1999, abrangem-se na excepção acima mencionada os cidadãos nacionais dos seguintes países, por força do disposto no Acordo sobre o Espaço Económico Europeu: Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Islândia, Itália, Liechtenstein, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, Suécia; por força do disposto na Carta Social Europeia: Chipre, Eslováquia, Malta, Polónia e Turquia; por força do disposto na Convenção de Brasília sobre Igualdade de Direitos e Deveres entre Brasileiros e Portugueses: Brasil; por força do Acordo Especial Regulador do Estatuto das Pessoas e Regime dos Seus Bens, em desenvolvimento de Acordo Geral de Cooperação e Amizade: Cabo Verde e Guiné-Bissau; por força do princípio da reciprocidade: São Tomé e Príncipe.

²¹² Estas informações foram-nos amavelmente concedidas pelo Sr. JORGE GONÇALVES, adjunto da Direcção do Sindicato dos Músicos.

dissertação, por ser um tema bem delicado e que merece mais do que umas breves reflexões.

2.2.3 OS AMADORES

Os amadores são aqueles para quem a música, o teatro, o cinema, o bailado, o circo, etc, constituiu um *hobby* ou uma segunda actividade profissional. A nosso ver, muito embora possa existir vontade de se ser profissional a tempo inteiro, o amador “opta” por ser amador, uma vez que não tem outra escolha. Como se sabe, a maior parte das profissões artísticas são intermitentes, instáveis, precárias, nas quais a estabilidade profissional é bem difícil de alcançar. Assim sendo, muitos indivíduos escolhem o amadorismo, já que a actividade profissional principal lhes assegura a tal estabilidade de que necessitam.

Nos termos do artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 43181, e do artigo 7.º, do Decreto n.º 43190, os amadores só podiam actuar em espectáculos que fossem organizados por empresas exploradoras de espectáculos e divertimentos públicos devidamente registadas; estas eram autorizadas a apresentar agrupamentos de amadores, no máximo de doze espectáculos anuais por cada empresa. De acordo com o artigo 10º, do Decreto-Lei n.º 43181, a competência para conceder tais autorizações pertencia à 2.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho e Corporações, onde foi criada a Secção dos Profissionais de Espectáculos.

Hoje, não existem normas que regulem a actividade dos amadores²¹³ e relembre-se que uma das mais fortes consequências da regulamentação da carteira profissional foi a mencionada invasão do panorama artístico por indivíduos não profissionais, o que poderá significar uma diminuição da qualidade da prestação artística. A possível dimensão deste problema está reflectida nas palavras de PEDRO OSÓRIO: “o poder económico, desde o pequeno empresário que faz incursões no mundo do espectáculo até aos grandes empresários como os canais de TV, caem demasiadas vezes na tentação de utilizar amadores mascarados de profissionais porque numa lógica de

²¹³ Pelo contrário, no que respeita ao desporto, temos, por exemplo, a Portaria 663/85, de 6 de Setembro, que regula a transferência de futebolistas amadores e o Decreto-Lei n.º 162/87, de 8 de Abril, que trata do seguro do desportista amador.

investimento/retorno crêem que assim maximizam os lucros. Nem reparam que, se isso é verdade para alguns casos, é falso para a maioria deles, principalmente se se trata de investimentos a médio ou longo prazo”²¹⁴.

A questão da participação de amadores em espectáculos é realmente actual, até porque o Parlamento Europeu, na sua Resolução de 9 de Março de 1999, “convida os Estados-membros a encorajarem as organizações de artistas amadores, concedendo-lhes instalações e possibilidades de formação”.

3. O AGENTE ARTÍSTICO

O artigo 9.º, Decreto-Lei n.º 43181, e os artigos 11.º a 17.º, Decreto n.º 43190, disciplinavam a figura do agente artístico; de acordo com estes diplomas²¹⁵, agente artístico é “a pessoa ou empresa que, mediante remuneração, sirva de intermediário entre os profissionais e as entidades que explorem espectáculos ou divertimentos públicos, para efeitos de colocação, incluindo os apoderados tauromáquicos”, só podendo exercer a sua actividade, mediante a obtenção de uma licença, concedida pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ao qual competia a aplicação de multas e a interdição do exercício da sua actividade.

Esta licença apenas era concedida a pessoas singulares ou no caso de serem empresas, a administradores ou gerentes com “reconhecida idoneidade”, sendo este requisito livremente apreciado pelo referido Instituto, nos termos do artigo 12.º e do § 2.º do artigo 13.º, Decreto n.º 43190 e no caso de prestarem uma caução, por forma “a garantir os compromissos decorrentes do exercício da sua actividade”²¹⁶.

Realce-se que o artigo 14.º consagrava uma regra de carácter proteccionista, na medida em que o agente artístico não podia receber quaisquer quantias pela colocação de profissionais de espectáculos em estabelecimentos onde prestasse serviço ou fosse proprietário, gerente ou administrador.

²¹⁴ PEDRO OSÓRIO, *A questão do profissionalismo*, Congresso Nacional dos Músicos, Lisboa, Outubro de 2003, em <<http://www.musicaemusicos.org/congresso.asp>>.

²¹⁵ Cfr. § único do artigo 9.º, Decreto-Lei n.º 43181, e o artigo 11.º, § 1, do Decreto n.º 43190.

²¹⁶ Cfr. § único, do artigo 12.º, do Decreto n.º 43190.

Muito embora o Decreto-Lei n.º 38/87 não tenha revogado as disposições que respeitam ao agente artístico, utilizamos constantemente o verbo no pretérito imperfeito, exceptuando na definição da figura, uma vez que o ministério responsável pela área laboral desconhece a existência de quaisquer licenças para o exercício daquela actividade.

A expressão “agente artístico” é, hoje, preterida pela designação de *manager*, uma espécie de gerente de carreiras artísticas. Em nosso entender, o agente artístico desempenha um papel mais importante e activo quando representa profissionais de espectáculos que são profissionais independentes; o que não significa que um artista vinculado por um contrato de trabalho não necessite de um agente, já que o carácter intermitente desta actividade faz com que este profissional, mais do que qualquer outro, esteja “preparado” para uma eventual cessação do contrato.

O Código de Trabalho francês regula a figura do agente artístico de forma bastante pormenorizada²¹⁷; por sua vez, ao que sabemos, não é disciplinada pelo regime laboral espanhol. Todavia, foi precisamente na leitura da doutrina espanhola, que deparámos com uma questão bastante pertinente: como caracterizar o contrato celebrado entre o agente artístico e o profissional de espectáculos? É certo que não se trata de uma relação jurídico-laboral²¹⁸; APILLUELO MARTÍN entende que o agente artístico pode celebrar o contrato de trabalho com o empresário de espectáculos, em representação do artista ou, apenas, se obriga a promover o contrato, que será celebrado entre o próprio artista e o empresário; desta forma, a autora expressa que, no primeiro caso, estamos perante um contrato de comissão; enquanto que no segundo caso o contrato em causa é um contrato de mediação²¹⁹, sendo caracterizado pela doutrina e jurisprudência portuguesas como um contrato atípico, já que não se encontra regulado na nossa lei; pode ser definido como “o contrato pelo qual uma das partes se obriga a conseguir interessado para certo negócio e a aproximar esse interessado da outra parte”, em que “a actividade do mediador consiste em facilitar a conclusão do contrato, pondo em contacto os futuros contraentes”²²⁰. E note-se que a jurisprudência entende que “a retribuição ao mediador é

²¹⁷ Como veremos no nosso capítulo IX, sobre o “Regime Jurídico em França”.

²¹⁸ Cfr. TOROLLO GONZÁLEZ, *ob. cit.*, p. 199.

²¹⁹ APILLUELO MARTÍN, *La Relacion de Trabajo del Menor de Edad*, CES, 1999, pp. 269 e ss.

²²⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de Setembro de 1993, em BMJ, 429, 876.

devida logo que o contrato pretendido se conclua, sendo indiferente que o mesmo seja ou não cumprido”²²¹.

4. OS PROMOTORES DE ESPECTÁCULO

O Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de Novembro, regula a instalação e o funcionamento dos recintos de espectáculos e divertimentos públicos, bem como estabelece o regime jurídico dos espectáculos de natureza artística²²², revogando, entre outros diplomas, os já conhecidos Decreto-Lei n.º 42660, Decreto n.º 42661, Decreto-Lei n.º 42663 e o Decreto n.º 42664, todos de 20 de Novembro de 1959.

Os artigos 4.º e ss. regulam a instalação e funcionamento de recintos destinados a espectáculos de natureza artística^{223 224}. O diploma não nos diz o que entende por espectáculos de natureza artística, mas o n.º 2, do artigo 4.º exemplifica actividades consideradas como artísticas: o canto, a dança, a música, o teatro, a literatura, o cinema, a tauromaquia e o circo²²⁵. Importa realçar que este tipo de espectáculos só podem ser

²²¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 24 de Março de 1994, em CJ, 1994, 2, 260.

²²² Uma das razões referidas no respectivo preâmbulo para o seu aparecimento foi de modo a “garantir que os direitos dos autores, artistas intérpretes e executantes, produtores de fonogramas e videogramas e das entidades de radiofusão e equiparadas sejam assegurados”. ANTÓNIO XAVIER critica duplamente: por um lado, afirma que não é verdade, uma vez que o diploma “consagra também uma grande importância às questões técnicas e de segurança dos recintos de espectáculos e à protecção de menores através da classificação de espectáculos”; por outro, era dispensável, na medida em que é “meramente supletivo relativamente ao CDADC”. Cfr. *ob. cit.*, p. 21, nota 14. Analisado o Decreto-Lei n.º 315/95, resta-nos salientar que corroboramos inteiramente com a opinião deste autor.

²²³ A todos os outros recintos aplica-se, por força do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 315/95, o regime jurídico do licenciamento municipal de obras particulares, o Decreto Regulamentar n.º 34/95 de 16 de Dezembro.

²²⁴ Note-se que uma câmara municipal não pode aprovar o projecto de arquitectura relativo a recintos de espectáculos que tenham por finalidade principal a actividade artística, sem um parecer favorável da IGAC – artigo 4.º, n.º 1; o funcionamento deste tipo de recintos depende de licença de recinto a emitir pela IGAC, que para tal procederá a uma vistoria - artigo 6.º e 8.º; esta licença é válida por três anos, sendo a sua renovação ou a concessão de uma nova licença precedida de uma nova vistoria - artigo 12.º; se se tratar de um recinto itinerante ou improvisado (por exemplo, circos, praças de touro, etc) só podem funcionar mediante uma licença de recinto, cuja emissão compete à câmara municipal - artigo 21.º; a realização de espectáculos de natureza artística em recintos cujo funcionamento não esteja sujeito a licença carece de uma licença para a realização acidental daquele tipo de espectáculos, a emitir pela câmara municipal - artigo 22.º.

²²⁵ ANTÓNIO XAVIER considera que estamos perante uma “enumeração não exaustiva, mas discutível”, afirmando que não se individualiza a ópera, mas que, todavia, esta poderá abranger-se na música e, ainda, que se omitem “espectáculos de natureza audiovisual de tecnologia mais recente, como a exibição por

anunciados ou realizados após a emissão de uma licença de representação, pela Inspeção-Geral das Actividades Culturais (IGAC)²²⁶. O diploma regula diversas matérias, tais como as afixações obrigatórias e a publicidade do espectáculo; os bilhetes e reserva de lugares; o comportamento devido aos espectadores durante a realização dos espectáculos; e, note-se que dedica um capítulo inteiro às questões da segurança e da fiscalização.

O diploma em análise regula uma figura que, no âmbito do nosso trabalho, tem uma importância crucial: os promotores de espectáculos. Não se confunda o promotor de espectáculos com o agente artístico. O promotor é quem que tem a iniciativa do espectáculo e o organiza; por sua vez, o agente artístico é o intermediário que representa os artistas²²⁷, retendo para si uma parte de cada *cachet* ou retribuição do artista. Como veremos, a lei espanhola utiliza a terminologia “organizador de espectáculos públicos ou empresário”.

O promotor de espectáculos deve registar-se na IGAC, no prazo de cinco dias sobre a data do início da actividade, conforme preceitua o artigo 24.º n.º 1, do Decreto-Lei n.º 315/95²²⁸. Muito embora, o n.º 2, do mesmo artigo e diploma, expresse que o pedido de registo deve ser acompanhado com o “documento comprovativo da declaração de início

meios de vídeo ou multimedia”. Cfr. *ob. cit.*, p. 26. Este autor expressa ainda que o ideal seria ter seguido a enumeração que o Decreto-Lei n.º 396/82 consagra, ou seja, “cinema e as exhibições públicas por meio de vídeo, o teatro, os concertos musicais e similares, a ópera, o bailado, o circo e a tauromaquia”.

²²⁶ Cfr. artigo 26.º, n.º 1, Decreto-Lei n.º 315/95. ANTÓNIO XAVIER considera que “é uma regra destinada a ser “letra morta”, uma vez que a licença é requerida na véspera ou no próprio dia do espectáculo (não se impõe qualquer prazo para apresentação do requerimento) e, obviamente, para ter público, qualquer espectáculo precisa de ser anunciado com antecedência”. Cfr. *ob. cit.*, p. 26. Conforme preceitua o artigo 27.º, n.º 1, do mesmo diploma, no requerimento da licença de representação exige-se a indicação do programa do espectáculo e da sua classificação etária; o dia, hora e local da sua realização; do promotor do espectáculo; e, finalmente, da autorização dos titulares dos direitos de autor conexos ou dos seus representantes. Esta licença tem como objectivo “garantir a tutela dos direitos de autor e conexos devidos pela representação ou execução”, conforme preceitua o artigo 26.º, n.º 2, Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de Novembro.

²²⁷ Não esquecer que a definição legal de agente artístico consta do artigo 11.º, § 1, do Decreto n.º 43190, de 23 de Setembro, não revogado pelo Decreto-Lei n.º 38/87 (pelo menos, teoricamente em vigor).

²²⁸ O registo é válido por três anos e por cada registo e suas renovações têm que ser pagas as taxas previstas na Portaria n.º 510/96, de 25 de Setembro, nos termos do disposto no n.º 3 e n.º 4, do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 315/95, respectivamente. As entidades que realizem espectáculos ocasionais, destinando-se a receita para fins culturais ou humanitários não necessitam de registo, conforme preceitua o n.º 5, do mesmo artigo; por sua vez, existem determinadas entidades que carecem do registo, mas que estão isentas do pagamento da respectiva taxa, por força da portaria referenciada (as associações recreativas, culturais ou desportivas, bem como os salões ou centros paroquiais e as instituições de beneficência).

da actividade” e “da fotocópia do cartão de identificação de pessoa colectiva ou equiparada”, não temos quaisquer dúvidas de que o promotor poderá ser uma pessoa singular ou colectiva, até porque no caso de violação do disposto do n.º 1, do acima referido artigo 24.º, por força do artigo 43.º, alínea b), o valor da coima varia em função da contra-ordenação ter sido praticada por uma pessoa singular ou por uma pessoa colectiva. Assim sendo, na hipótese de ser uma pessoa singular a solicitar o registo deverá apresentar o respectivo bilhete de identidade.

Os promotores de espectáculos estão obrigados a enviar à IGAC, “nos primeiros 15 dias do mês de Janeiro e nos primeiros 15 dias do mês de Julho, a lista dos espectáculos realizados no semestre anterior, da qual constará o nome do espectáculo, o local e a data da sua realização e o número de espectadores”²²⁹.

5. O CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DO DECRETO N.º 43190

O artigo 2.º, do Decreto-Lei n.º 43181, consagrava que o seu decreto regulamentador teria que estabelecer os requisitos a observar aquando da celebração de contratos entre as entidades responsáveis pela realização de espectáculos ou empresas produtoras de filmes e os profissionais de espectáculos e estagiários. Ora, a Secção III, do Decreto n.º 43190, tinha como título “Dos Contratos”, compreendendo os artigos 18.º ao 34.º, que consagravam desvios às regras comuns das relações de trabalho. Por sua vez, aquela secção foi inteiramente revogada pelo Decreto-Lei n.º 38/87, que pretende aplicar a este sector a lei geral. Quais as consequências desta intenção? O Código de Trabalho reforça a ideia contida no Decreto-Lei n.º 38/87, uma vez que consagra no artigo 11.º que “aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos”. Qual o significado e o alcance desta regra?

Desta forma, iremos analisar as regras pelas quais se regeu o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos, e, posteriormente, as eventuais regras a aplicar, quer por força do Decreto-Lei n.º 38/87, quer por força do artigo 11.º, do CT.

²²⁹ Cfr. artigo 25.º, do Decreto-Lei n.º 315/95.

5.1 REQUISITOS PARA A CELEBRAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 18.º, do Decreto n.º 43190, estipulava a necessidade da redução do contrato a escrito e da homologação pelo Instituto Nacional de Trabalho e Previdência (INTP)²³⁰ dos contratos celebrados entre empresas ou entidades que realizassem espectáculos e divertimentos públicos e os profissionais de espectáculos e estagiários. A mesma obrigação estava consagrada no artigo 19.º, no caso de o contrato ser celebrado entre o profissional de espectáculos e empresas produtoras de filmes. Note-se que o § 2.º, do artigo 18.º, fixava que o contrato apenas seria consensual quando fossem parte, entre outros, os organismos do Estado e as autarquias locais. O contrato deveria mencionar as obrigações assumidas por ambas as partes, designadamente o salário, a forma do seu pagamento, a data do início e, sublinhe-se, a data do seu termo, entre outros aspectos regulados no artigo 20.º do referido diploma²³¹. Os contratos deveriam ser entregues em sextuplicado no INTP, exigindo o artigo 21.º que um dos exemplares tivesse as assinaturas reconhecidas pelo notário.

Desta forma, estabelecia-se a regra da existência de um termo resolutivo no contrato dos profissionais de espectáculos. Inverte-se a regra que vigora nos contratos de trabalho da lei geral, em que o legislador evita a contratação a termo^{232 233}. No sector

²³⁰ Podíamos substituir Instituto Nacional de Trabalho e Previdência por Ministério de Trabalho, mas sabemos que não é totalmente correcto. Uma leitura no *site* do Ministério da Segurança Social e do Trabalho sobre a génese e desenvolvimento deste Ministério desde 1916 até aos dias de hoje, fez-nos optar por manter “Instituto Nacional de Trabalho e Previdência”.

²³¹ O contrato também deveria mencionar as condições das viagens a realizar, quando necessário; por força do mesmo artigo 20.º, os profissionais não poderiam comprometer-se a actuar de forma gratuita, a não ser em espectáculos de beneficência; no caso de estar em causa um espectáculo tauromáquico, o contrato deveria ser acompanhado do programa da corrida, conforme rezava o § 1.º, daquele artigo.

²³² O artigo 10.º, da LCT, permitia a celebração de um contrato a prazo, sempre que motivos sérios o justificassem. Todavia, este artigo foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, onde se estabeleceu um sistema moderadamente restritivo. Por sua vez, este Decreto-Lei foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, em que o legislador evitou ao máximo a contratação a termo, nos termos do artigo 41.º do referido diploma, só sendo possível celebrar um contrato de trabalho a termo nas situações taxativamente enumeradas naquele artigo, observados todos os requisitos formais estipulados no artigo 42.º, conjugado com o artigo 3.º, da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto. Desde o dia 1 de Dezembro de 2003 está em vigor a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código de Trabalho): o artigo 129.º permite celebrar um contrato de trabalho a termo apenas para satisfazer necessidades temporárias de uma empresa e pelo período necessário para a satisfação dessas mesmas necessidades; todavia o n.º 2 daquele artigo faz uma enumeração meramente exemplificativa de “necessidades temporárias da empresa”, quando a melhor forma de proteger o trabalhador seria uma enumeração taxativa daquelas situações.

²³³ O INTP, se assim o entendesse, poderia fixar o modelo de contrato a adoptar, por força do § 3.º, do mesmo artigo 20.º.

dos espectáculos, o raciocínio é diferente, tendo em conta as especiais características de um contrato de trabalho de um profissional de espectáculos.

Os contratos não poderiam ser aprovados se as empresas não estivessem registadas na Inspeção dos Espectáculos e se não tivessem prestado caução, conforme preceituava o artigo 23.º, 1), uma vez que em virtude do art. 35.º (também revogado pelo Decreto-Lei n.º 38/87) “as empresas teatrais, de variedades e circo e quaisquer outras registadas na Inspeção dos Espectáculos ou divertimentos públicos que utilizem com carácter regular o trabalho de profissionais de espectáculos” deveriam constituir uma caução depositada à ordem da referida Inspeção, com o fim de garantir as suas obrigações contratuais e o pagamento das contribuições que fossem devidas à Segurança Social. Ora foi esta a razão principal porque surgiu o Decreto-Lei n.º 38/87: havia consciência de que não se reduziam os contratos dos Profissionais de Espectáculo a escrito, precisamente para “fugir” à constituição daquela caução²³⁴.

A Secção IV, “Das garantias das obrigações contratuais”, foi, igualmente revogada pelo diploma de 1987; os artigos 35.º a 44.º consagravam a obrigatoriedade das empresas constituírem uma caução, regulamentando a forma como esta deveria ser prestada²³⁵ e o artigo 45.º, bem como o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 43181, consagrava o direito das empresas exigirem aos seus contratados uma fiança, como forma de garantir o cumprimento dos contratos celebrados para a realização dos espectáculos fora do país.

²³⁴ Já o Decreto n.º 44233, de 12 de Março de 1962, veio permitir à Direcção-Geral do Trabalho e Corporações autorizar a redução do montante das cauções.

²³⁵ Estas normas têm algum interesse para o presente estudo, todavia, não o suficiente para que seja feita uma análise exaustiva sobre elas. Temos, no entanto, que realçar que as empresas teatrais, de variedades e circo, bem como quaisquer outras registadas na Inspeção dos Espectáculos, e mesmo as empresas produtoras de filmes, que utilizassem regularmente o trabalho dos profissionais de espectáculos, deviam prestar uma caução de valor igual aos encargos médios prováveis com os respectivos salários durante 45 dias de exploração normal, acrescida do pagamento das importâncias devidas à Caixa de Previdência destes profissionais, durante o mesmo período. Qual a finalidade desta caução? Era garantir as obrigações contratuais daquelas empresas e do pagamento daquelas importâncias devidas à Caixa. No que respeita às empresas tauromáquicas, apenas tinham que prestar caução relativamente a cada espectáculo. A referida caução podia ser prestada de diversas formas: depósito em dinheiro ou em títulos do Estado, seguro ou garantia bancária, à ordem do INTP. Destaque-se, por último, que as cauções só podiam ser levantadas seis meses depois do termo do período de garantia, a não ser que a empresa provasse que tinha todos os encargos por essa forma garantidos; porém, no caso de ser uma empresa tauromáquica, aquele prazo reduzia-se para 8 dias. Cfr. artigos 35.º, 36.º, 39.º e 44.º, do Decreto n.º 43190.

No que respeita aos requisitos de celebração do contrato de trabalho, gostaríamos, ainda, de fazer referência a duas regras que se integram na secção III, que temos vindo a analisar, que respeitam ao local de trabalho e à pluralidade de empregadores. Relativamente ao primeiro, os profissionais de espectáculos não podiam ser obrigados a actuar fora do local normal de trabalho, para efeitos de radiofusão sonora ou visual, por força do contrato celebrado e essa actuação teria sempre que ser objecto de um acordo separado, conforme se poderá observar no artigo 26.º e no seu § único, do Decreto n.º 43190²³⁶. Quanto à pluralidade de entidades empregadoras, o profissional de espectáculos só podia celebrar contratos com duas ou mais empresas, desde que os respectivos contratos o permitissem e tal não prejudicasse cada uma das actuações, por força do artigo 27.º, daquele decreto; assim sendo, a actividade do artista a várias entidades dependia da anuência dos vários empregadores.

Uma regra bastante interessante, não inserida na secção III, mas nas disposições diversas e transitórias, era o artigo 49.º: os profissionais de espectáculos que não cumprissem as obrigações assumidas, causando, desta forma, graves prejuízos às empresas e aos outros profissionais, estavam sujeitos à pena de suspensão do exercício da profissão até dois anos, aplicada por uma comissão corporativa ou por um conselho²³⁷ (esta pena só podia ser aplicada, depois de ouvido o trabalhador).

5.2 DURAÇÃO DO CONTRATO

Alguns artigos evidenciadores do carácter especial destes contratos de trabalho foram, de igual modo, revogados. Algumas normas causarão alguma surpresa a quem conheça apenas as regras que regulam o contrato individual de trabalho, na noção abrangida pelo art. 10.º do Código de Trabalho²³⁸. Procederemos à análise de várias questões: o facto dos contratos para exploração de espectáculos do género dramático não poderem ser celebrados por um período inferior a 30 dias; a presunção de que os contratos celebrados por 30 dias, uma vez prorrogados, o seriam por igual período; a

²³⁶ Esta norma tinha como objectivo proporcionar a estabilidade profissional do trabalhador.

²³⁷ De acordo com o artigo 13.º, do Decreto-Lei n.º 43181, este conselho era presidido por um funcionário do Ministério das Corporações e Previdência Social e por dois vogais, designados pelas direcções do sindicato a que pertencia e da União dos Grémios dos Espectáculos.

²³⁸ Corresponde ao revogado artigo 1.º, da LCT.

renovação dos contratos por tempo superior a 30 dias; a possibilidade de existirem contratos ao dia; e a rescisão do contrato por acordo.

Note-se que o Decreto n.º 43190 utiliza determinadas terminologias que não se adequam aos dias de hoje; a título exemplificativo, este decreto fala na situação do trabalhador se querer despedir, quando estávamos habituados à expressão legal “rescisão”, e, hoje, por força do Código de Trabalho “denúncia”.

O art. 28.º dispunha que os contratos para exploração de espectáculos do género dramático, musicado ou de revista não poderiam ser celebrados por tempo inferior a 30 dias. Este artigo conferia “alguma estabilidade” para os profissionais, uma vez que se estabelecia um mínimo de duração, ou seja, 30 dias²³⁹, não sendo aplicável aos contratos para substituir profissionais que se encontrassem impedidos de prestar a sua actividade, tal como refere o § único, daquele artigo.

O artigo 29.º consagrava uma sinopse de presunções quanto aos prazos. Assim sendo, presumia que os contratos que fossem celebrados por 30 dias, caso fossem prorrogados, o seriam por igual período, a não ser que houvesse disposição expressa em contrário. Passados aqueles 30 dias, caso não existisse a referida disposição expressa e uma justa causa, o trabalhador não podia despedir-se, nem ser despedido²⁴⁰, sem aviso prévio, exigindo o § 1.º, do mesmo artigo, a forma escrita e uma antecedência mínima de 30 dias (a não ser que a lei geral exigisse um prazo maior). Como consequência da inobservância do referido aviso prévio, o § 2.º, do artigo 29.º estipulava que o trabalhador teria que pagar à sua entidade empregadora uma indemnização correspondente ao prazo do aviso prévio, não podendo trabalhar para outra empresa enquanto não o fizesse; caso fosse o empregador a despedir o trabalhador, teria este último direito à referida indemnização.

Já no caso do contrato ter sido celebrado por um tempo superior a 30 dias, só se renovava automaticamente, quando as partes o tivessem estipulado de forma expressa; neste caso, aplicava-se-lhe o regime previsto no artigo 29.º.

²³⁹ Cfr. BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, p. 114.

²⁴⁰ Note-se que não era necessário uma conduta censurável por parte do trabalhador, isto é, uma justa causa, para que a entidade empregadora pudesse pôr fim ao contrato de trabalho.

O art. 30.º consagrava a hipótese de existirem contratos ao dia, mas automaticamente renováveis por período indeterminado²⁴¹, e que no caso da empresa querer despedir o trabalhador²⁴², teria que o fazer com a antecedência de 5 dias, se o trabalho do profissional de espectáculos tivesse durado, pelo menos, 60 dias; ou de 30 dias, se excedesse um ano. Estes prazos aplicavam-se também ao trabalhador, caso fosse este a querer despedir-se. O § 1.º, do artigo 30.º, realçava que quando o trabalho tivesse durado mais de três anos, cumpriam-se os prazos da lei geral.

Contudo, se não existisse uma justa causa para o despedimento e se a entidade patronal não cumprisse os prazos de aviso prévio referidos, por força do § 2.º do artigo 30.º, os profissionais de espectáculos teriam direito a uma indemnização correspondente ao prazo de aviso prévio. É o único artigo em que o legislador fala em justa causa, mas não diz o que entende por tal. Por sua vez, quando a saída fosse feita por vontade do trabalhador, seria este a pagar à sua entidade patronal iguais importâncias e não poderia trabalhar para outro empregador enquanto não o fizesse.

Este diploma consagrava ainda outra causa de cessação do contrato de trabalho: a rescisão do contrato por acordo das partes, que deveria ser feita por documento escrito e assinado pelas partes, assinaturas estas reconhecidas pelo notário, conforme dispunha o artigo 32.º. O seu § único previa a situação dos contratos ao mês ou por tempo superior, serem rescindidos por mútuo acordo antes de decorridos 30 dias, bastando, neste caso, o reconhecimento presencial, mas sendo este, condição de validade da referida rescisão.

Em tom conclusivo, descrevemos as regras pelas quais os contratos dos profissionais de espectáculos se regiam até 1987, e concluímos que o legislador estabeleceu uma série de normas a regulamentar o contrato a prazo, com várias regalias para os trabalhadores do mundo artístico²⁴³. É certo que não conseguiu pensar na

²⁴¹ Atenção que o contrato não se convertia em contrato por tempo indeterminado; apenas não se sabia até quando seria alvo de renovações.

²⁴² No caso da entidade patronal querer despedir o trabalhador, simplesmente despedia; não se tratava de existir ou não um comportamento censurável por parte do profissional de espectáculos.

²⁴³ Na altura que os diplomas reguladores dos profissionais de espectáculos foram publicados, o aviso prévio só era exigido no contrato de trabalho por tempo indeterminado, tal como refere BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, p. 113.

estabilidade duradoura destes profissionais, mas tal justifica-se pela natureza da actividade em causa e pela sua intermitência²⁴⁴.

5.3 ALGUMAS DISPOSIÇÕES SOBRE O CONTEÚDO CONTRATUAL

Não descobrimos qualquer norma que se referisse ao tempo do trabalho (duração e horário); ficamos na dúvida se seria de aplicar as regras da lei geral. Certo é que o artigo 54.º, do Decreto 43190, estranhamente não revogado pelo diploma de 1987, previa que os casos que não estivessem previstos no Decreto n.º 43190 e as dúvidas que surgissem na sua aplicação seriam resolvidas por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social. Porém, existia uma regra no decreto regulamentador que não se referindo directamente ao assunto em apreço, regulava uma questão bem pertinente: os ensaios e outros trabalhos de preparação; estes, por força do seu artigo 46.º, deveriam realizar-se “dentro do prazo de vigência dos contratos”²⁴⁵, ditando, ainda, que a remuneração do profissional deveria ser a mesma tanto para o período de ensaios, para o período de ensaios e espectáculos ou só de espectáculos.

O art. 48.º do Decreto 43190, que não foi revogado pelo Decreto-Lei 38/87, declara que só em duas situações as faltas dadas pelos Profissionais de Espectáculos se consideram justificadas: quando motivadas por doença, podendo a empresa contratante designar um médico para examinar o doente e no dia de falecimento do cônjuge ou de parente por consaguinidade até ao 2.º grau. Não será esta enumeração demasiado restritiva? Porque é que o Decreto-Lei n.º 38/87 manteve intacto este artigo? Se, como já referimos, o legislador pretende aplicar ao sector dos espectáculos a lei geral do trabalho, então deveria ter revogado este artigo, de modo a aplicar o disposto nos artigos 22.º e ss do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro. Estas questões serão objecto da nossa análise.

²⁴⁴ Em Itália, a Lei de 18 de Abril de 1962, n.º 230, que disciplina o contrato de trabalho a termo, estabelece como regra o contrato de trabalho por tempo indeterminado, podendo ser aposto um termo à duração do contrato em determinadas situações, entre as quais, “nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi”.

²⁴⁵ Se estivessemos perante estagiários ou coristas que iniciassem a sua actividade, os ensaios e outros trabalhos de preparação poderiam realizar-se fora da vigência do contrato, nos termos do § 1, do artigo 46.º, em virtude da inexperiência dos profissionais em questão.

5.4 JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA

É imperioso destacar alguns acórdãos que evidenciaram o carácter especial do contrato de trabalho celebrado pelo profissional de espectáculos. Não nos propomos comentá-los pormenorizadamente, uma vez que as questões debatidas já não se colocam, em virtude das revogações efectuadas pelo Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro; não obstante, são importantes a fim de perceber a mecânica destes contratos.

São eles: o Acórdão STJ, de 9 de Julho de 1982²⁴⁶; o Acórdão da Relação de Évora, de 21 de Fevereiro de 1989²⁴⁷; e, por último, o Acórdão da Relação de Évora, de 11 de Abril de 1989²⁴⁸. Estes dois últimos acórdãos, embora posteriores à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 38/87, apreciam factos ocorridos ainda durante a vigência do Decreto 43190.

A questão primacial em todos eles era a de saber se o Decreto-Lei 49408, de 24-11-69 (LCT) revogou o Decreto-Lei n.º 43181 e o Decreto n.º 43190 e colocava-se quanto aos contratos a *prazo* e sua renovação. Já nos referimos variadas vezes ao regime próprio dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos, em que a regra era a celebração de um contrato de trabalho a prazo. Como quer a LCT, quer o Decreto-Lei n.º 781/76 previam que após três anos de serviço, o contrato de trabalho a prazo se convertesse num contrato de trabalho sem prazo, os profissionais de espectáculos nesta situação²⁴⁹ não se conformaram com a não renovação dos seus contratos, considerando que já tinham um contrato sem prazo, e que tendo sido despedidos, esse despedimento seria ilícito. Era esta a questão essencial²⁵⁰, mas os acórdãos não deram razão aos profissionais de espectáculos.

²⁴⁶ BMJ, 319, 205.

²⁴⁷ CJ, ano XIV, tomo I, 272.

²⁴⁸ CJ, ano XIV, tomo II, 301.

²⁴⁹ No Acórdão STJ, de 9 de Julho de 1982 existe um ponto e um contra-regra da RTP; nos Acórdãos da Relação de Évora de 21 de Fevereiro e de 11 de Abril de 1989 temos dois músicos que sob a autoridade e direcção da sua entidade patronal – a Sociedade Turística da Penina- prestavam os seus serviços musicais.

²⁵⁰ BERNARDO XAVIER referindo-se ao artigo 7.º, n.º 3, do Código Civil (“a lei geral não revoga a lei especial, excepto se for outra a intenção inequívoca do legislador”), defende, primeiramente, que não existe um concurso de normas no caso do limite máximo de três anos de um contrato de trabalho a prazo, uma vez que não há na legislação especial uma norma que seja contrária àquela; contudo, acaba por concluir que o legislador não teve intenção inequívoca de revogar o regime dos contratos dos profissionais de espectáculos e que a possibilidade de se aplicar a estes aquela norma colide com a lei especial, em que era regra “a sucessão e renovação de contratos a prazo”. Cfr. BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho dos Profissionais...*, pp. 114 e ss.

O primeiro acórdão existente nesta matéria é o Acórdão do STJ, de 9 de Julho de 1982, que decidiu que a LCT não revogou o Decreto 43190, em virtude da especial natureza do trabalho dos profissionais de espectáculos. O referido acórdão realça, e na nossa opinião muito bem, que há espectáculos únicos ou por alguns dias ou semanais, e mesmo quando são espectáculos mais longos, o insucesso é sempre um risco; acrescentando ainda que os espectáculos também não são feitos sempre com os mesmos artistas. Logo, esta especial natureza “não se compatibiliza com a LCT, pensada para uma maior estabilidade na relação de trabalho”.

Conforme realça o Acórdão da Relação de Évora, de 21 de Fevereiro de 1989, primeiro os artigos 10.º e 100.º, n.º 1, alínea a), da LCT, e mais tarde, o Decreto-Lei n.º 781/76 que regulavam o contrato de trabalho a prazo, não eram considerados diplomas idóneos para aplicar ao sector dos espectáculos. Nele se afirma que “o vínculo laboral estabelecido com os profissionais de espectáculos não podia ter tratamento idêntico ao fixado para a generalidade dos trabalhadores”.

Concluindo, as razões que levaram, quer o STJ, quer o Tribunal da Relação, a decidir no sentido mencionado foi o tão falado carácter especial de um contrato de trabalho celebrado com um profissional de espectáculos.

6. A (IN)APLICABILIDADE DA LEI GERAL

Já realçamos que a maior parte dos contratos celebrados pelos profissionais de espectáculos são contratos de prestação de serviços. Aliás, muitos destes profissionais têm todo o interesse em tal, uma vez que não se querem vincular a uma única entidade. A título exemplificativo, são situações completamente distintas a de um músico que trabalha para uma única sociedade turística, todos os dias, com o objectivo de animar o ambiente, e a de um músico que durante o ano trabalha para várias entidades, e a quem, porventura, não interessará estar vinculado a uma única entidade empregadora²⁵¹. Esta

²⁵¹ O que provavelmente acontece é que a maior parte destes profissionais, tendo em conta as dificuldades no mercado de trabalho, não podem, nem têm grandes hipóteses de trabalhar para apenas um único

questão é mais delicada em relação àqueles que trabalham apenas para uma única entidade, nem que seja por um curto espaço de tempo, dando-se à relação contratual uma aparência diferente da realidade²⁵². Contudo, a questão primacial não é esta: supondo que estamos perante um contrato de trabalho, qual o regime a aplicar ao trabalhador do espectáculo? Aqui reside o verdadeiro problema.

O Decreto-Lei n.º 38/87 revogou a maior parte das regras constantes do Decreto-Lei n.º 43181 e do Decreto n.º 43190, deixando, praticamente, “sem regulamentação o contrato dos trabalhadores de espectáculos”²⁵³, ou seja, “o regime destes reconduz-se praticamente ao da Lei do Contrato de Trabalho e diplomas que a complementam, sendo as particularidades diminutas”²⁵⁴. O seu preâmbulo expressa que “não existem razões válidas para a manutenção do sistema em vigor, antes se impondo a sua revisão, no sentido de se tornar aplicável ao sector em causa as disposições da lei geral do trabalho”. Que se pode concluir desta afirmação? Que fazer ao “especial carácter dos contratados e à sua fragilidade e precariedade”²⁵⁵? Vigorará o princípio da liberdade de forma, consagrado no artigo 102.º do Código de Trabalho²⁵⁶? A celebração de um contrato de trabalho a termo, que era a regra, só poderá ocorrer nas situações taxativamente previstas e enumeradas no artigo 129.º do Código de Trabalho²⁵⁷? As causas de cessação do contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos serão as previstas nos artigos 382.º e ss²⁵⁸? E qual a duração do período experimental? Algumas respostas poderão não fazer sentido no mundo artístico. Se a regra é aplicar a lei geral a este contrato de trabalho, dificilmente ficarão salvaguardadas as suas características especiais.

empregador; daí que, na nossa opinião, o contrato de prestação de serviços continuará a ser o mais celebrado. Mesmo celebrando um contrato de trabalho, REGINE DHOQUOIS considera que “todos os artistas são, por natureza, trabalhadores intermitentes”, em que “o desemprego repetitivo foi e continua a ser uma constante da vida profissional destes milhares de trabalhadores”. Cfr. *Une précarité structurelle: celle des travailleurs intermittents du spectacle vivant et enregistré*, Les Cahiers d’Action Juridique, Paris, n.º 62-63, mars 1988, p. 5.

²⁵² É a eterna questão da dificuldade em distinguir trabalho autónomo de trabalho subordinado, uma vez que não existem critérios abstractos que permitam fazer tal distinção, mas apenas indícios, e indícios falíveis. O artigo 12.º, do Código de Trabalho, estabelece uma presunção de que estamos perante um contrato de trabalho, sempre que se verificarem, cumulativamente, as hipóteses aí enumeradas.

²⁵³ BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito...*, p. 306.

²⁵⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, p. 664.

²⁵⁵ BERNARDO XAVIER, *Contratos de Trabalho...*, p. 138.

²⁵⁶ Este artigo corresponde, com pequenas alterações, ao artigo 6.º, da LCT.

²⁵⁷ Este artigo corresponde, com alterações, ao artigo 41.º, do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

²⁵⁸ Estes artigos correspondem com variadas alterações às várias regras do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Há quem entenda que o Decreto-Lei n.º 38/87 “veicula uma perspectiva de liberalização da actividade, de repúdio de carácter restritivo e controlador de formalidades contratuais, já que a actividade destes antes destoava face à generalidade dos ramos de actividade”, considerando ainda que “esta visão é mais consentânea com a livre circulação de pessoas, bens e serviços da Comunidade Europeia”²⁵⁹. Somos obrigados a discordar desta opinião: em nosso entender, a solução encontrada vai de encontro a uma inércia intencional do legislador, que pela complexidade da matéria em causa, prefere aplicar ao contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos a lei geral de trabalho. E se aquela visão é mais adequada com a livre circulação de pessoas, bens e serviços, perguntamos porque é que o legislador espanhol, francês ou italiano, estabeleceu normas especiais para regular o contrato dos *artistas en espectáculos públicos*, dos *artistes du spectacle* ou sobre o *trabalho artístico*, respectivamente.

Estamos perante um contrato que necessita de regras que sejam desvios ao regime comum, para que a regulamentação seja adequada às suas necessidades específicas. Na esteira de NUNES DE CARVALHO, “mesmo o mais formalista dos juristas não poderá pensar que o esvaziamento e subsequente revogação dos diplomas referentes ao trabalho artístico produziu o desaparecimento desta forma de trabalho nos moldes impostos pela prática e que não se compaginam com a lei geral do trabalho”²⁶⁰.

6.1 CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO?

Com a entrada em vigor do Código de Trabalho, o artigo 11.º estipula que aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as normas do Código, desde que não sejam incompatíveis com a especificidade dos contratos. A lei fala em contrato de trabalho com regime especial, todavia, a doutrina classifica o contrato dos profissionais de espectáculos ora como contrato especial de trabalho, ora como um contrato com regime especial. Estas expressões poderão significar coisas diferentes, mas o resultado final é o mesmo: estamos perante um contrato que necessita de regras adequadas às suas particularidades. Vejamos, então, algumas opiniões da doutrina portuguesa, bem como da doutrina espanhola sobre o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos.

²⁵⁹ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 195.

²⁶⁰ NUNES DE CARVALHO, *O Pluralismo do Direito do Trabalho*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2001, p. 281.

Como já referimos, existem autores que se limitam a enumerar como contratos de trabalho especiais apenas os mencionados no preâmbulo da já revogada LCT (contratos de trabalho excluídos do âmbito da aplicação directa deste diploma)²⁶¹. Consideramos que mesmo que a lei se “esqueça” de qualificar determinada relação como especial, não é por essa razão que deixa de o ser. Daí que tivéssemos pesquisado alguma doutrina portuguesa e espanhola, para tentar demonstrar a especialidade do contrato celebrado com profissionais de espectáculos²⁶², independentemente da classificação como *regime especial* ou como *contrato especial de trabalho*: aqui

CABRAL BASTO, em 1969, fazia uma reflexão sobre o *recente* regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, mormente sobre os regimes especiais do contrato de trabalho, consagrados maioritariamente no preâmbulo do referido diploma²⁶³. Este ilustre autor não tinha dúvidas de que o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos era um contrato especial de trabalho, muito embora a LCT não lhe fizesse qualquer menção, sendo-lhe aplicável o Decreto-Lei n.º 43181 e Decreto n.º 43190, ambos de 23 de Setembro de 1960. Citando o autor, “é que essa disciplina, como mostra a sua exegese, acha-se moldada em razão de certos interesses de ordem pública que não tinham de ser atendidos na concepção do regime geral”²⁶⁴.

MENEZES CORDEIRO expressa que o contrato geral de trabalho “segue o esquema da LCT, com legislação complementar”, enquanto que os contratos especiais “surgem referenciados no diploma preambular que aprovou a LCT, para os submeter a regimes especiais”²⁶⁵. E para além do contrato de serviço doméstico, do contrato de trabalho rural, do contrato de trabalho portuário e do contrato de trabalho a bordo – todos mencionados no preâmbulo da já revogada LCT, o autor inclui neste rol, o contrato de

²⁶¹ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 12ª edição, Almedina, 2004, pp. 157 e 158.

²⁶² Questão diferente é a de saber se podemos falar de contrato de trabalho ou de contrato de prestação de serviços; mas tendo como ponto assente que pode ser um contrato de trabalho, a nosso ver, este é um contrato especial...

²⁶³ O autor refere maioritariamente, na medida em que o artigo 121.º, n.º 3, da LCT previa “o estabelecimento de regulamentação especial” quanto ao contrato de aprendizagem. Cfr. CABRAL BASTO, *Contratos especiais de trabalho – Reflexões em torno do sistema positivo vigente*, ESC, 1969, n.º 31, p. 72.

²⁶⁴ *Idem, idem.*

²⁶⁵ MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1997, pp. 536 e 537.

trabalho dos profissionais de espectáculos²⁶⁶, mencionando que se rege pelos já referidos Decreto-Lei n.º 43181 e Decreto n.º 43190, bem como pelo Decreto n.º 44233, de 12 de Março de 1962 .

BERNARDO XAVIER refere-se à distinção entre “trabalhadores sujeitos ao *regime comum* e trabalhadores em *regime especial*, que são os que têm um estatuto normativo próprio”²⁶⁷. Realça, ainda, que não se pode tentar uma enumeração exaustiva dos regimes especiais, na medida em que, por vezes, “se aplicam conjugadamente com a legislação comum”; todavia, refere-se aos “casos mais relevantes”²⁶⁸. E sem grandes surpresas, nos casos mais significativos indicados pelo ilustre autor, encontram-se os contratos dos trabalhadores de espectáculos.

ROMANO MARTINEZ entende que “regimes laborais especiais” justificam-se para actividades que se distanciam do “modelo tradicional”²⁶⁹. É, precisamente, “a riqueza e a diversidade das situações profissionais” que exigem, variadas vezes, “regimes próprios, com enquadramento legislativo diversificado”²⁷⁰. A nossa lei aceita as especificidades de determinadas relações de trabalho, na medida em que carecem de regulamentação específica. Assim sendo, aquele autor destaca os seguintes contratos de trabalho com regime especial: contrato de aprendizagem, o de serviço doméstico, do porteiro, de trabalho rural, portuário, a bordo, dos desportistas profissionais, com concessionários de serviços públicos, relações laborais com pessoas colectivas de direito público, e o contrato com profissionais de espectáculo.

LEAL AMADO defende que o “pluralismo tipológico do contrato de trabalho” se revela nos contratos especiais de trabalho, dos quais fazem parte, para além do contrato

²⁶⁶ *Idem, idem*, p. 538. MENEZES CORDEIRO acrescenta, que para além dos contratos especiais acima mencionados, “com recurso a instrumentos colectivos de regulação laboral, é possível estabelecer outras modalidades de contratos especiais de trabalho”, como é o exemplo dos contratos dos futebolistas profissionais e os dos treinadores de futebol.

²⁶⁷ BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito...*, p. 317

²⁶⁸ Cfr. BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito...*, p. 304.

²⁶⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Os Novos Horizontes...*, p. 348.

²⁷⁰ BERNARDO XAVIER, *ob. cit.*, p. 304.

de trabalho rural, portuário, a bordo, desportivo, entre outros, o *nosso* contrato de trabalho artístico²⁷¹.

NUNES DE CARVALHO considera que o contrato de trabalho de regime geral não poderá ser o modelo quando estão em causa contratos que têm por objecto “a prestação de um género de actividade dotado de especificidade”²⁷², dando como exemplo, para além do contrato dos praticantes desportivos, o trabalho dos artistas. Este autor reflecte sobre a pouca atenção que o legislador dá às relações especiais de trabalho e critica a aplicação da LCT (já revogada), e demais legislação que a completa, a estas relações, precisamente quando não existe legislação especial ou esta se mostra insuficiente²⁷³.

Merecem o nosso destaque alguns conceituados autores espanhóis, que neste contexto, poderão contribuir para enriquecer a caracterização do contrato em questão como especial, sabendo, desde logo, que o artigo 2.1 e), do Estatuto dos Trabalhadores (ET) consagra como relação laboral de carácter especial “la de los artistas en espectáculos públicos”²⁷⁴. Porém, há que ter em conta que existem vozes na doutrina espanhola que consideram a relação dos artistas em espectáculos públicos tão pouco ou muito especial como outra qualquer²⁷⁵. Aliás, MORENO VIDA questiona porque é que o legislador não incluiu as relações de trabalho dos artistas em espectáculos públicos, as dos desportistas profissionais, as dos representantes de comércio ou as do pessoal civil dependente da Administração Militar como “modalidades contratuais”, uma vez que requerem uma adaptação das normas estabelecidas no ET; assim, não concorda que tenham a caracterização de relações especiais de trabalho, considerando que tal sucede por “razones de política legislativa y de falta de planificación coherente en la ordenación y regulación jurídica de todas estas relaciones”²⁷⁶.

²⁷¹ LEAL AMADO, *Contrato de trabalho prostitucional?*, Questões Laborais, n.º 20, ano IX, Coimbra Editora, 2002, pp. 236 e 237.

²⁷² NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 280.

²⁷³ *Idem, idem*, p. 275.

²⁷⁴ Foi o Real Decreto 1435/1985, de 1 de Agosto, que regulamentou esta relação de trabalho.

²⁷⁵ VILLA GIL, *Contratos especiales de trabajo. Particularidades extintivas*, Revista de la Facultad de Derecho (Facultad de Derecho de Madrid), p. 354, citado por ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 60, nota de rodapé 148. VILLA GIL expressa “qué razón existiría para establecer una especialidad en los contratos celebrados por los que trabajan en los espectáculos públicos existiendo una Reglamentación de cinematografía (...)?”.

²⁷⁶ Cfr. MORENO VIDA, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1998, p. 80. Mais ainda, a autora entende que “que el propio Derecho positivo parece manifestar, de que realmente la configuración de las relaciones especiales y de las modalidades del contrato de trabajo (...) no obedecen (las más de las

Em seguida, atente-se aos argumentos e considerações dos seguintes autores, para que as dúvidas se atenuem, e se conclua que esta relação é verdadeiramente especial:

BAYON CHANCON, há quase quarenta anos atrás, teceu variados comentários sobre a dicotomia *contrato comum /contrato especial de trabalho*. Este autor afirmava que dentro do género “contrato de trabalho” existem como espécies um contrato de trabalho comum e contratos de trabalho especiais; todavia, reconhecia, desde logo, que a declaração era ousada, no que respeita à existência ou não de um tipo de contrato de trabalho comum²⁷⁷. Enunciava que se se analisarem as características comuns do conjunto de actividades laborais, comprova-se que “obedecem a um mínimo de regulação uniforme”, ou seja, que obedecem aos mesmos princípios básicos, podendo, desta forma, ser “instrumentados juridicamente com uma certa unidade normativa”²⁷⁸. Apontava algumas características comuns da celebração de um contrato de trabalho: ser celebrado por conta de outrem; sob a direcção do empresário ou dos seus representantes; o contrato ser oneroso; a prestação do trabalho estar sujeita a um conjunto de regras comuns, tal como “a observância a uma certa jornada, uniforme para toda a empresa, ou pelo menos para grandes grupos de trabalhadores”²⁷⁹. Assim, poder-se-á falar de contratos especiais de trabalho pela simples razão de não obedecerem a algumas daquelas características mencionadas para o dito contrato de trabalho comum²⁸⁰; e são algumas das especialidades de determinados contratos, que “obrigam a

veces) más que a valoraciones de política legislativa que no siempre tienen su fundamento en una razón de naturaleza – es decir, de distinta naturaleza respecto al considerado «contrato común» - o en acusados rasgos diferenciales desde el punto de vista jurídico para justificar esa especialidad”; cfr. *ob. cit.*, p. 75.

²⁷⁷ BAYON CHANCON, *Contratos Especiales de Trabajo. Concepto*, in Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, p. 10. Este autor chega mesmo a enunciar que todos os contratos são mais ou menos especiais, mas é necessário indagar se nos diversos contratos existentes há algum *vínculo de generalidad* para qualificar certos tipos de relações de trabalho. Muito embora o próprio autor considere as expressões perigosas, afirma que há relações de trabalho que têm características que as fazem realçar de outras e que lhes dá uma “especialidade especial”, em contraposição da “especialidade comum” das outras, uma vez que, como referimos, parte da premissa que todos os contratos são mais ou menos especiais, por ter em conta a *especialidad profesional*. Cfr. *ob. cit.*, p. 13.

²⁷⁸ *Idem, idem*, p. 14.

²⁷⁹ *Idem, idem*.

²⁸⁰ No mesmo sentido, MORENO VIDA realça que para um contrato de trabalho ser qualificado como especial, têm que existir *peculiaridades* nos elementos essenciais do contrato, sem que tal modifique a sua essência como contrato de trabalho. Cfr. *ob. cit.*, p. 71.

uma consideração individualizada”²⁸¹. Em suma, a especialidade dos contratos de trabalho tem a ver com a “inadequação ou insuficiência dos requisitos exigidos pela lei para certa classe de contrato de trabalho que por ser mais geral se considera como tipo”²⁸².

MONTOYA MELGAR considera que a distinção entre relações laborais comuns e especiais “não é uma criação arbitrária do legislador, mas sim, uma resposta lógica à existência de realidades laborais distintas”²⁸³. Este autor referindo-se ao ET, que no seu artigo 2.º enumera quais são as relações laborais de carácter especial, expressa que existem certas relações às quais não se podem aplicar as disposições do referido estatuto, e que exigem uma regulamentação diferente²⁸⁴. Todavia, salienta a dificuldade em determinar quando é que estamos perante uma relação especial de trabalho, uma vez que não existem regras fixas para determinar se determinada relação é ou não especial²⁸⁵. Na esteira de MONTOYA MELGAR, não é importante que “uma relação se configure ou não com o nome jurídico de relação especial”, o que interessa é que “exista uma disciplina normativa singular que, atendendo às suas particularidades, a diferencie de modo significativo do padrão comum das relações laborais”²⁸⁶.

ALZAGA RUIZ apresenta um conjunto de razões, que bem defendem a especialidade da relação de trabalho em questão: menciona, entre outras, o facto da subordinação do

²⁸¹ BAYON CHANCON, *ob. cit.*, p. 16.

²⁸² *Idem, idem*, p. 19.

²⁸³ MONTOYA MELGAR, *Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador*, Revista Española de Derecho del Trabajo, n.º 109, 2002, p. 5.

²⁸⁴ *Idem, idem*, p. 6. MORENO VIDA expressa que os regimes especiais de trabalho consagrados na lei justificam-se pela “tendência expansiva” do Direito do Trabalho, “de tal forma que cumprem a função de ser o veículo de acesso ao âmbito laboral de determinadas prestações de serviços (...)”, estando em causa a “progressiva incorporação de novas categorias profissionais na legislação laboral”. Cfr. *ob. cit.*, p. 72.

²⁸⁵ MONTOYA MELGAR, *ob. cit.*, p. 9.

²⁸⁶ *Idem, idem*, p. 12. Este mesmo autor no prólogo ao livro *El contrato de trabajo aeronáutico*, de CÁMARA BOTÍA, Civitas, Madrid, 1995, p. 16, citado por ALZAGA RUIZ, expressa que “otras clasificaciones, sin embargo, resultan más artificiales, más creaciones de la ley que exigencias de la naturaleza de las cosas. Por ejemplo: por qué son hoy contratos especiales el de los artistas y el de los deportistas profesionales y no lo son el contrato de embarco o el contrato aeronáutico? La frontera entre el contrato especial y el que llamamos común con peculiaridades (precisaríamos: con peculiaridades significativas, que hacen resaltar a los correspondientes contratos de la generalidad de los laborales, más homogéneos, aunque no sean idénticos, entre sí) no está clara ni siquiera para el legislador”. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 59, nota de rodapé 143. Note-se que não está em causa a qualificação da relação dos artistas em espectáculos públicos como relação especial de trabalho, apenas os critérios que levam o legislador a qualificar uma relação como tal, deixando de fora, porventura, outras relações, que mereceriam o mesmo estatuto.

empresário se encontrar frequentemente debilitada e, ao mesmo tempo, da ingerência do poder deste em condutas extra-laborais do artista (faz referência ao *derecho sobre la persona* de BAYÓN CHACÓN); considera que “a especialidade nasce também da forma peculiar como as actividades artísticas se organizam, apoiam e comercializam”; o facto da actividade artística ser muitas vezes prestada de forma conjunta ou em grupo²⁸⁷; e, como a maioria dos autores, refere-se às “especiales aptitudes” do artista e à continuidade destas para tentar conservar o êxito, bem como à aceitação do público, condicionantes da prestação artística²⁸⁸.

DURÁN LÓPEZ considera que a qualificação deste contrato como especial não levanta quaisquer problemas; a sua especialidade deriva da própria natureza do “trabalho” a desenvolver pelo artista. Para este desempenhar a sua função exigem-se “atitudes artísticas concretas”, que não estão “ao alcance de todos” e a sua prestação perante o público “ressente-se das modas e inclinações do mesmo, em resumo, da sua aceitação”²⁸⁹. Na realidade, o facto da prestação do artista depender, muitas vezes, da aceitação por parte do público, independentemente do esforço e talento daquele profissional, é mais uma característica especial deste contrato especial²⁹⁰.

DOLZ LAGO entende que esta relação de trabalho é especial não só pelo facto de ser qualificada como tal pelo legislador espanhol, mas essencialmente pelas especificidades inerentes à “formação do contrato (...), jornada e horário, duração contratual, salário, extinção da relação (...)”²⁹¹. Acrescenta também que a especialidade do objecto do

²⁸⁷ No nosso estudo sobre a relação de trabalho dos artistas em Espanha, dedicaremos algumas linhas aos contratos de grupo, no capítulo VIII, uma vez que estes são uma das modalidades mais comuns dos contratos dos artistas em espectáculos públicos..

²⁸⁸ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 60 a 62. TOROLLO GONZÁLEZ fala do “público” como “receptor e cliente da actividade do artista”, sendo “o verdadeiro termómetro da sua aceitação”. Cfr. *ob. cit.*, p. 196.

²⁸⁹ DURÁN LÓPEZ, *La relación laboral especial de los artistas*, Relaciones Laborales, n.º 1, 1986, p. 226. O autor alega que apenas aquela consideração é suficiente para compreender a necessidade de especialidades no regime da relação de trabalho de um artista com o seu empresário.

²⁹⁰ No mesmo sentido, LA ROSA considera que “o risco da prestação do artista sobre a opinião pública com prejuízo da sua reputação é estranho à estrutura jurídica do contrato de trabalho subordinado”. Cfr. *ob. cit.*, p. 38.

²⁹¹ DOLZ LAGO, *La relación laboral de carácter especial de los artistas de espectáculos públicos*, Revista de Derecho Privado, 1983, p. 123. Este autor confessa que a doutrina espanhola sempre se mostrou favorável em reconhecer que o artista profissional poderia ser um trabalhador por conta de outrem, bem como sempre reconheceu a especialidade do seu trabalho artístico; daí, a necessidade de construir uma relação especial de trabalho e, por outro lado, excluir esta classificação para os artistas que trabalhem de forma autónoma. Cfr. *ob. cit.*, p. 140.

contrato de trabalho artístico resulta da prestação do artista não se limitar à actuação frente ao público *stricto sensu*, mas pela existência de momentos anteriores àquela, como os ensaios²⁹².

Por último, ROQUETA BUJ afirma que o trabalho dos artistas apresenta características especiais, em virtude da qualidade das pessoas que o desempenham, pelo tipo de funções realizadas e pela forma como se desenvolvem²⁹³.

6.2 O ARTIGO 11.º DO CT

O artigo em análise dispõe que as normas do Código de Trabalho se aplicam aos contratos com regimes especiais, salvo se não forem compatíveis com a especificidade desses contratos. Já relatámos que existem autores que classificam o trabalho dos profissionais de espectáculos como contratos com regimes especiais ou como contratos especiais de trabalho. Todavia, ainda não tecemos qualquer comentário às expressões utilizadas. Qual a expressão adequada? A nossa preferência vai no sentido da expressão “contrato especial de trabalho”. A lei fala em “contratos com regimes especiais”. Terá alguma consequência?

O Código de Trabalho estabelece o regime aplicável às relações de trabalho subordinadas; relacionamos a expressão “contrato com regime especial” a determinados contratos, cuja actividade desenvolvida não é especial, mas é especial o próprio contrato face ao contrato dito “comum” (contrato de trabalho a tempo parcial, a termo, temporário) ou são especiais os trabalhadores (trabalhador-estudante, trabalhador estrangeiro, trabalhador com deficiência crónica); tais características fazem com que o legislador estabeleça regras especiais, a fim de salvaguardar a parte mais desfavorecida na relação contratual. Consideramos que a especificidade de um contrato especial de

²⁹² *Idem, idem*, p. 147.

²⁹³ ROQUETA BUJ, *ob.cit.*, p. 15. Na mesma página e na nota de rodapé 3, a autora dá-nos a conhecer a STSJ de Madrid, de 5 de Maio de 1993, de modo a reforçar a sua opinião sobre as peculiaridades do trabalho artístico: “ (...) el trabajo artístico, en cuanto prestado dependientemente y por cuenta ajena, ha sido desde siempre objecto de regulación por nuestro sector laboral del ordenamiento jurídico. Sin embargo, existen bastantes peculiaridades en ese campo de actividad que han ido poniendo en manifiesto la disfuncionalidad del marco jurídico general para regular la prestación de trabajo artístico. Tanto las circunstancias que giran alrededor de la persona del artista como la naturaleza de la actividad y el marco en el que ésta se desarrolla, pasando por el modo en que se desarrolla la actividad, han determinado, por fin, la necesidad de una regulación específica (...)”.

trabalho deriva “da sua própria *fattispecie*” e encontram-se “*fattispecies*” muito diferentes, “nas quais a própria subordinação assume contornos muito diversos”²⁹⁴; a nosso ver, nestas relações laborais especiais compreende-se a relação contratual do profissional de espectáculos.

Assim sendo, estamos perante um problema: se consideramos que o contrato em causa é um contrato especial de trabalho, talvez não se aplique o artigo 11.º, do CT, uma vez que se refere a contratos “com regime especial”. Muito embora a terminologia jurídica utilizada pelo legislador, consideramos que o artigo 11.º se refere, precisamente, às relações especiais de trabalho; o disposto naquela regra vai de encontro ao estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 38/87, no sentido de querer aplicar ao sector dos espectáculos as regras gerais.

Contudo, e por variadas vezes, a comunicação social noticia a futura existência de uma parte II, do Código de Trabalho, dedicado unicamente às relações de trabalho especiais²⁹⁵. Aliás, PEDRO ROMANO MARTINEZ enuncia que a parte especial do CT aguarda publicação e que o artigo 11.º “pretende esclarecer que entre a parte geral e a parte especial do Direito do Trabalho subsiste uma relação comum: o regime geral (do Código de Trabalho) aplica-se aos contratos de trabalho especiais salvo quanto às particularidades justificadas pelos tipos contratuais em concreto”²⁹⁶.

Na verdade, a questão que se coloca é a de saber se o Direito do Trabalho “deve conter um único regime aplicável por igual a todas as relações de trabalho subordinado ou se, pelo contrário, é desejável a construção de diferentes regimes, adaptados às circunstâncias específicas de determinadas relações de trabalho”²⁹⁷. A nossa resposta vai, claramente, neste último sentido. É evidente que a construção de regimes diferenciados é uma tarefa complicada, mas não se poderá querer aplicar o regime geral a toda e qualquer relação de trabalho subordinada²⁹⁸.

²⁹⁴ NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 277.

²⁹⁵ Contactado o Ministério da Segurança Social e do Trabalho, foi-nos dito que a relação especial dos profissionais de espectáculos será uma das “contempladas”.

²⁹⁶ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Código do Trabalho – Anotado*, 2.ª edição, Almedina, 2004, p. 87.

²⁹⁷ FURTADO MARTINS, *ob. cit.*, p. 363.

²⁹⁸ Cfr. NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 277. Este autor enuncia, de forma peremptória, que o facto de não existir “disciplina legal adequada não determina a pura e simples recondução ao regime tido como geral”. Cfr. *ob. cit.*, p. 282.

6.3 REGIME APLICÁVEL

Depois de todas estas observações e comentários, urge questionar qual o regime aplicável a um profissional de espectáculos? Já afirmámos inúmeras vezes que o regime geral contém regras de difícil aplicação a estes profissionais; daí que o melhor seja a sua concretização. Não iremos, concerteza, esgotar todos os casos em que será complicado aplicar aos artistas o Código de Trabalho, mas as situações a seguir descritas serão suficientes, em nosso entender, para concluir pela relutância daquela aplicação.

No que respeita ao tempo de trabalho, os profissionais de espectáculos estarão abrangidos pela regra de que o período normal de trabalho não poderá exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais²⁹⁹. O ideal seria estipular o período normal de trabalho em termos médios, na medida em que uma grande parte das actividades artísticas necessita de semanas e semanas de ensaios, e em que estes são bem mais intensos na semana antes da estreia; todavia, o regime estabelecido pelo Código de Trabalho para a adaptabilidade dos horários de trabalho, que pode ser fixada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho³⁰⁰ ou por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador³⁰¹ é que pode ser criticável, em virtude dos limites máximos aí estipulados. E no que se refere aos tempos gastos em viagens necessárias à execução do contrato? Suponhamos que os músicos contratados por um organismo de difusão têm que actuar num determinado programa, fora do seu local de trabalho; o tempo de viagem é considerado tempo de trabalho? O artigo 156.º CT³⁰², que refere quais as interrupções e intervalos que se consideram compreendidos no tempo de trabalho, não nos responde a esta questão³⁰³.

²⁹⁹ Cfr. artigo 163, n.º 1, do CT.

³⁰⁰ Cfr. artigo 164.º, do CT.

³⁰¹ Cfr. artigo 165.º, do CT.

³⁰² O artigo 156.º CT corresponde, com poucas alterações, ao artigo 2.º, n.º 2, da lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

³⁰³ Muito embora as questões relacionadas com o tempo de trabalho sejam, de igual forma, afloradas no capítulo sobre a contratação colectiva, será bom adiantar que, por exemplo, a cláusula 19.ª, n.º 3, do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos estipula que “o tempo efectivo de viagem em excursão contará somente para o horário semanal, sendo certo que não poderá ser superior a cinco horas em dias de espectáculos, salvo casos de força maior e devidamente justificados”.

Uma grande percentagem dos profissionais de espectáculos presta a sua actividade durante a noite: por exemplo, durante a exibição ao público de uma peça de teatro, nos concertos musicais (alguns cantores celebram contratos de trabalho com músicos, que os acompanham para todos os espectáculos), na gravação de filmes ou telenovelas, grupos musicais que entretêm os hóspedes das unidades hoteleiras. Estamos perante trabalho nocturno? Nos termos do artigo 192.º, do CT, caso o instrumento de regulamentação colectiva não fixe o período de trabalho nocturno, considera-se que é o compreendido entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte³⁰⁴, e terá que ter uma duração mínima de sete horas e máxima de onze³⁰⁵. E quando é que considera estarmos perante um trabalhador nocturno? É aquele que executa, no mínimo, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia; terá direito a uma protecção especial em virtude deste facto, na medida em que pelo menos uma vez por ano, beneficiará de um exame gratuito e sigiloso, para avaliar o seu estado de saúde³⁰⁶.

Assim sendo, serão poucos os profissionais de espectáculos, com a excepção, por exemplo, do disco “jockey”, que prestarão trabalho nocturno; todavia, a percentagem será bem maior no que respeita à quantidade de trabalhadores nocturnos. Quanto ao acréscimo de retribuição em virtude da prestação do trabalho nocturno, o artigo 257.º, n.º 1, do CT, estatui que deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia; todavia, a não ser que esteja previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este artigo não se aplica “ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas”³⁰⁷. Parece que o legislador considera que a prestação de trabalho nocturno deixa de ser penosa por estarem em causa actividades de espectáculos e de diversão, deixando aos

³⁰⁴ Contra as vinte horas e as oito horas do artigo 29.º, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (Lei da Duração do Trabalho = LDT).

³⁰⁵ Cfr. artigo 192.º, n.º 1, do CT.

³⁰⁶ Cfr. artigo 193.º e 195.º, do CT.

³⁰⁷ Cfr. artigo 257.º, n.º 3, alínea a), que corresponde, com alterações, ao artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 348/73, de 11 de Julho, que veio interpretar o artigo 30.º LDT, “no sentido de não abranger o trabalho prestado durante o período nocturno ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período”. O legislador do Código de Trabalho exemplifica algumas dessas actividades e contemplou o sector dos espectáculos.

instrumentos de regulamentação colectiva a possibilidade de estipularem um acréscimo especial de retribuição³⁰⁸.

Atentemos no seguinte exemplo: os músicos de determinada orquestra cumprem, em regra, um horário de trabalho rígido, uma vez que a maior parte dos ensaios têm que ser feitos em conjunto; suponhamos que vão actuar numa determinada sala de espectáculos, durante uma semana, entre as 21h30 e as 23h30. Sendo certo que não é trabalho nocturno, tratar-se-à de trabalho suplementar? Na verdade, o grande objectivo é actuar para e perante o público e o espectáculo faz-se quando o “povo” descansa. A lei geral acaba por dificultar a prestação da actividade e por não proteger o profissional de espectáculos.

O que acabámos de referir levanta outra questão: o descanso do trabalhador. O dia de descanso semanal não terá que coincidir com o domingo nos casos previstos no n.º 2 e n.º 3, do artigo 205.º CT. A actividade dos profissionais de espectáculos não se encontra abrangida nas alíneas do n.º 3. Todavia, a alínea e) estabelece “nos demais casos previstos em legislação especial”. Numa perspectiva de futuro, e também optimista, se o trabalho dos artistas for objecto de regulamentação pelo Código de Trabalho, parte II, o legislador será sensível, a nosso ver, à natureza da actividade e irá estipular que o domingo não será o dia de descanso semanal obrigatório para aqueles³⁰⁹. A título exemplificativo, na Companhia Nacional de Bailado o dia de descanso semanal obrigatório é à segunda e o dia de descanso semanal complementar é à terça-feira.

³⁰⁸ Por exemplo, o CCT entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos nada estipula sobre a prestação de trabalho nocturno. Por sua vez, o CCT celebrado entre a mesma associação empresarial e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos apenas se refere ao trabalho nocturno indirectamente, na medida em que consagra que “entre o termo do período de trabalho nocturno e o começo do período seguinte haverá um intervalo mínimo de doze horas”, todavia, “nos primeiros três dias de espectáculo o intervalo mínimo (...) será de oito horas”. Conforme se constata, este instrumento de regulamentação colectiva não define o que se entende por período de trabalho nocturno; assim, aplicar-se-á o artigo 192.º, n.º 3, do CT.

³⁰⁹ Em Itália, o artigo 5.4 da Lei de Descanso Semanal, de 22 de Fevereiro de 1934, estatui que no caso dos artistas intervenientes em espectáculos públicos, o repouso ininterrupto de vinte e quatro horas poderá ocorrer em dia diferente do domingo. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 252, nota de rodapé 117. No nosso país, a cláusula 15.ª do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos, bem como a cláusula 22.ª, n.º 3, do CCT celebrado entre a mesma associação e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos prevêm que o dia de descanso semanal não terá que coincidir com o domingo, mas deve ser fixado em dia certo, como veremos no capítulo seguinte.

No que concerne ao direito a férias, constitucionalmente consagrado, as regras sobre o direito a férias, a aquisição do direito a férias, a sua duração, a doença no período de férias podem ser, perfeitamente, aplicáveis ao profissional de espectáculos. Acontece em que alguns sectores da vida artística, e pense-se numa orquestra, num grupo de teatro, numa companhia de bailado, é complicado que o período de férias seja marcado por acordo, dito de outra forma, que cada profissional proponha gozar os seus dias de férias (aproveitando uma quinta-feira, dia feriado, e escolher a sexta como um dia de férias, a fim de “fazer ponte”). Todos os profissionais da orquestra, do teatro, da companhia de bailado devem gozar as suas férias no mesmo período, por uma questão de funcionalismo. Quando dizemos todos os profissionais, não são só os profissionais que se exibem perante o público, mas também todos aqueles que estão envolvidos no espectáculo, mas que não se vêem.

O nosso direito positivo consagrou, pela primeira vez, no Código de Trabalho, um dever já há muito discutido pela doutrina³¹⁰ e consagrado pela jurisprudência: o dever de ocupação efectiva³¹¹. O artigo 122.º, alínea b), expressa que “É proibido ao empregador obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho”. Aplicar-se-à este artigo ao profissional de espectáculos? Consideramos que, em princípio, apenas deverá valer para os ensaios e outras actividades análogas; muitos profissionais poderão não actuar perante o público, sem que com isso se viole aquele dever, sendo uma atitude discricionária do empregador. Agora, se a sua atitude for consciente e premeditada, de forma a prejudicar o artista, este poderá resolver o seu contrato, com justa causa. No nosso capítulo sobre a relação laboral dos artistas em espectáculos públicos em Espanha, será discutida a questão do dever de ocupação efectiva, ao qual o artigo 6.º, n.º 3, RD 1435/1985, de 1 de Agosto, que regulamenta a relação dos artistas em espectáculos públicos denomina como o direito de ocupação efectiva para os artistas contratados para a participação de espectáculos públicos.

³¹⁰ Cfr. BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito...*, pp. 338 a 340; MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, pp. 279 e ss; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, pp. 518 e ss; NUNES DE CARVALHO, *Sobre o Dever de Ocupação Efectiva do Trabalhador*, RDES, 1991, n.ºs 3 e 4, pp. 261 a 327.

³¹¹ Muito embora este dever do empregador não estivesse consagrado no nosso direito positivo, considerávamos que o empregador podia, em casos limite, ser responsabilizado pela não ocupação efectiva dos seus trabalhadores, quando resultasse prejuízo para estes e quando esse prejuízo seja intencionalmente causado por aquela.

Se o Decreto-Lei n.º 38/87 e o artigo 11.º CT pretendem aplicar ao contrato de trabalho celebrado por um profissional de espectáculos as regras da lei geral que não forem incompatíveis com este contrato, inverte-se a regra estipulada no artigo 20.º do Decreto n.º 43190, da celebração do contrato a termo. Note-se que a actividade artística não depende, apenas, da actividade desenvolvida pelo profissional, mas também, variadas vezes, da aceitação pelo público³¹². Todavia, aplicando-se o Código de Trabalho àquele profissional, só se poderá celebrar um contrato de trabalho a termo para a satisfação de necessidades temporárias do empregador, exemplificadas no n.º 2, do artigo 129.º CT e nas situações descritas no n.º 3, do mesmo artigo. Assim sendo, o empregador, muitas das vezes, celebra contratos a termo, violando claramente a lei, com o intuito de facilitar uma futura cessação do contrato. Esta é, sem dúvida, uma das mais delicadas e difíceis questões.

Suponhamos que o empregador celebra um contrato de trabalho por tempo indeterminado; é certo que o contrato poderá caducar nas situações previstas no artigo 387.º CT³¹³, poderá cessar por acordo, nos termos dos artigos 393.º a 395.º CT³¹⁴, poderá ser resolvido por iniciativa do empregador³¹⁵, poderá ser resolvido por iniciativa do trabalhador³¹⁶, poderá ser denunciado pelo profissional de espectáculos³¹⁷ ou até podemos estar perante uma situação de abandono de trabalho³¹⁸. Suponhamos, ainda, que aquele empregador celebra um contrato de trabalho com uma jovem de 18 anos, para desempenhar as funções de bailarina. Com o passar do tempo, e tendo em conta a

³¹² Daí que a jurisprudência e a doutrina espanholas entendam que o Real Decreto dos Artistas em Espectáculos Públicos (RDAEP) quebra com a “tradicional preferência” do ordenamento espanhol a favor do contrato por tempo indeterminado consagrado no artigo 15.º, n.º 1, do “Estatuto de los Trabajadores” (ET).

³¹³ O artigo 387.º, do CT, corresponde, com ligeiras alterações, ao artigo 4.º, da LCCT.

³¹⁴ Os artigos 393.º e 394.º, do CT correspondem, com ligeiras alterações, aos artigos 7.º e 8.º, da LCCT, respectivamente. Já o artigo 395.º, do CT, corresponde, com algumas alterações, ao artigo 1.º, n.ºs 1 a 4 da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto.

³¹⁵ Poderemos estar perante um despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigo 396.º, do CT, que corresponde, com algumas alterações, ao artigo 9.º, da LCCT); um despedimento colectivo (artigos 397.º e ss, do CT, que correspondem aos artigos 16.º e ss, da LCCT); um despedimento por extinção de posto de trabalho (artigos 402.º e ss, do CT, que correspondem, com algumas alterações, aos artigos 26.º e ss, da LCCT); e, ainda, um despedimento por inadaptação (artigos 405.º e ss, do CT, que correspondem, com algumas alterações, aos artigos 1.º e ss, do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro).

³¹⁶ A resolução por iniciativa do trabalhador (artigos 441 e ss, do CT) corresponde à rescisão com justa causa na antiga LCCT (artigos 34.º e ss).

³¹⁷ A figura da denúncia (artigos 447.º e ss, do CT) tem correspondência com a figura da rescisão com aviso prévio da LCCT (artigos 38.º e ss).

³¹⁸ O abandono de trabalho está regulado no artigo 450.º, do CT (corresponde com alterações ao artigo 40.º, da LCCT).

crueledade da natureza, aos 40 anos, estamos perante uma profissional tecnicamente perfeita, mas não aceite pelo público; além disso, não se pode esquecer que, frequentemente, os pés dos bailarinos ficam “disformes”, incapazes para o desempenho da profissão³¹⁹. Na animação dos hóteis, por exemplo, é, também, o público que demonstra a sua preferência por um cantor jovem, em detrimento do cantor de cinquenta anos, cuja afinação e técnica vocal se encontra na perfeição. Pergunta-se: que fazer a estes trabalhadores? Estamos perante um problema grave, de repercussões de igual modo graves.

ALZAGA RUIZ entende que o envelhecimento do artista pode ter como consequência a diminuição das suas faculdades; assim, o empregador poderá resolver o contrato por excessiva onerosidade ou acordar no início da relação de trabalho a data máxima da vida do contrato³²⁰. Na jurisprudência francesa, encontramos a decisão da “Cour de Cassation”, de 6 de Dezembro de 1995, que considerou a ruptura do contrato de trabalho de um bailarino, por aplicação do artigo 33.º do acordo colectivo de empresa, de 5 de Dezembro de 1980, que fixava como limite de idade do pessoal do corpo de baile os 39 anos, um despedimento. Nesta decisão sublinha-se que aquela ruptura só podia ser justificada “por une cause réelle et sérieuse indépendante de l’âge (...)”, anulando a decisão da “Cour d’appel de Paris”³²¹. O motivo invocado pelo “Théâtre des Folies-Bergères” foi, única e exclusivamente, a idade do bailarino, com fundamento no mencionado artigo do acordo colectivo³²². Ora, de acordo com JEAN SAVATIER,

³¹⁹ Conforme referido pelo Dr. CARLOS VARGAS, sub-director da Companhia Nacional de Bailado; daí que entenda, e bem, que a profissão de bailarino deveria ser considerada uma profissão de desgaste rápido.

³²⁰ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 288 a 292.

³²¹ Entre as razões enunciadas pela Cour d’appel de Paris para negar ao bailarino o pagamento de uma indemnização por *licenciement abusif*, destacamos as seguintes: a função de bailarino é necessariamente limitada pelo tempo, e o intérprete com determinada idade não poderá pretender que o seu contrato se perpetue no tempo; da mesma forma que na produção artística, o produtor tem uma grande margem de apreciação das qualidades que reprova nos artistas, também o théâtre des Folies-Bergères poderá considerar a idade um caso de cessação do contrato; foi, precisamente, para evitar a arbitrariedade, que o teatro negociou com a organização representativa dos bailarinos a idade limite dos 39 anos, sem prejuízo de “prorrogações particulares especialmente negociadas”, conforme refere o mencionado acordo. Cfr. JEAN SAVATIER, *Quel âge limite pour le personnel d’un corps de ballet?*, Droit Social, n.º 4, Avril 1996, p. 362.

³²² Cfr. JEAN SAVATIER, *ob. cit.*, p. 359. O autor informa-nos que o referido artigo do acordo colectivo, acrescenta “*sous réserve de prorogations particulières spécialement négociées*”, que não foi o caso.

“nenhuma pessoa deverá ser privada de emprego unicamente em razão da sua idade”³²³. A “Cour de Cassation” entendeu que a referida cláusula do acordo colectivo era nula, por força do artigo L. 122-14-12, do Código de Trabalho francês.

Já em Itália, é comum a existência de uma cláusula “di protesta” no contrato de trabalho artístico, ou seja, “o empregador poderá resolver o contrato quando pela execução da prestação ou pelo juízo negativo do público, fique evidente que aquele artista não é a pessoa indicada para desempenhar o papel que lhe havia sido incumbido”³²⁴. Ainda bem que as convenções colectivas italianas consagram regras a fim de restringir este direito do empregador, através da obrigatoriedade de uma comunicação por escrito, com a descrição dos factos justificativos da resolução do contrato³²⁵.

Como não existem soluções na lei portuguesa, os empregadores tentam encontrar uma solução para o problema. Uma vez atingida a idade crítica, na Companhia Nacional de Bailado, os antigos bailarinos passam a desempenhar funções não correspondentes à actividade para que foram contratados, mas sem nunca lhes diminuírem a retribuição. Neste caso, até se podia tentar argumentar que o contrato de trabalho tinha caducado, uma vez que estamos perante uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do profissional prestar o seu trabalho; contudo, “uma simples diminuição das qualidades do trabalhador, quando lhe possam ainda ser distribuídas outras tarefas, não conduz à caducidade”³²⁶. Desta forma, o antigo bailarino passa a desempenhar funções na bilheteira, por exemplo³²⁷.

Vamos agora proceder à análise de uma outra questão bastante relevante: o período experimental, ou seja, o “tempo inicial de execução do contrato”, de modo a que as

³²³ JEAN SAVATIER, *ob. cit.*, p. 360. Este autor questiona se o juiz poderá ter em conta a idade do trabalhador para apreciar a existência de um motivo real e sério para o despedimento.

³²⁴ GIULIANO MAZZONI, *ob. cit.*, pp. 1126 a 1128. Sobre esta cláusula, cfr. ainda ALBERTO ANTIGNANI, *ob. cit.*, p. 6.

³²⁵ Cfr. GIULIANO MAZZONI, *ob. cit.*, p. 1127. Cfr. ainda LA ROSA, *ob. cit.*, pp. 123 a 126 e 334.

³²⁶ Menezes Cordeiro, *ob. cit.*, p. 793.

³²⁷ No final de 2003, houve um caso bastante comentado pela comunicação social sobre uma bailarina russa, Anastasia Volochkova, que foi despedida do teatro Bolchoi, por ter “peso a mais”. Entretanto, foi readmitida, todavia, o teatro atribui-lhe o “quarto cisne” no bailado “Lago dos Cisnes” e a bailarina recusa-se, uma vez que pretende ser a protagonista. O teatro reitera que a artista deve ficar limitada a papéis secundárias, em virtude do seu peso.

partes possam “apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho”³²⁸. Se for celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a duração consagrada no artigo 108.º CT. A lei prevê noventa dias para a generalidade dos trabalhadores. Será que um bailarino ou alguns artistas de circo não serão considerados profissionais que exercem funções dotadas de complexidade técnica? Ora nestes casos, a duração do período experimental será de cento e oitenta dias. Todavia, se determinada companhia de teatro necessita de um actor, sendo que os ensaios da mesma duram dois meses, perguntamos se será admissível um período experimental, em que o actor, já durante o período de exibição da peça, pudesse denunciar o seu contrato sem aviso prévio³²⁹? Seria um comportamento abusivo, e, assim sendo, ilícito... Desta forma, consideramos que em algumas actividades artísticas a duração do período experimental não poderá ultrapassar a duração dos ensaios, no caso de ser superior à duração destes.

Em jeito de conclusão, a lei geral não se adequa, muitas das vezes, para regulamentar a actividade destes profissionais. Assim, enquanto não existe legislação especial para a regular, o ideal serão os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho a estabelecer condições mais favoráveis para o artista, tendo como limites o disposto no artigo 533.º CT. Por esta razão, é que um dos nossos capítulos é dedicado à análise de dois contratos colectivos de trabalho. Na realidade, o Estado tem que legislar para que o privado e o público consigam funcionar. O que nos parece é que não tem havido vontade política. Reconhecemos que é uma tarefa complicada, mas que tem que ser feita. Esta dificuldade acresce quando se constata que as actividades artísticas são bem diferentes umas das outras, mas que podia existir um diploma comum, deixando, depois, ao contrato individual de trabalho ou aos instrumentos de regulamentação colectiva, a tarefa de regular as especificidades inerentes a cada uma daquelas actividades. Por último, não se pode esquecer que a cultura é um grande motor do desenvolvimento económico. Grande parte das entidades que nos receberam, disseram

³²⁸ Cfr. artigo 104, n.º 1 e n.º 2, CT, respectivamente. De acordo com as doudas palavras de JÚLIO GOMES, “as partes neste contrato cuja execução se prolonga no tempo carecem de um período para se estudarem e adaptarem uma à outra (...)”, muito embora, o autor considere que “o período experimental ainda que interesse a ambas as partes, interessa normalmente muito mais ao empregador”. Cfr. *Do uso e abuso do período experimental*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2000, n.ºs 1 e 2, p. 38 e 41.

³²⁹ Faculdade concedida quer aos contratados a termo, quer por tempo indeterminado, consagrada, respectivamente, nos artigos 108.º e 107º CT.

em coro que “os artistas não são levados a sério”, que são vistos como “profissionais menores”, que buscam o divertimento em detrimento do trabalho. Para alguns, deve ser complicado olhar para os profissionais de espectáculos como verdadeiros profissionais; para estes, a verdadeira arte é a arte da alma, difícil de observar, fácil de se sentir! Daí a grande dificuldade.

6.4 O CASO SUI-GENERIS DO ESPECTÁCULO TAUROMÁQUICO³³⁰

O espectáculo tauromáquico é um caso *sui-generis*, no nosso país, na medida em que é objecto de regulamentação “ao mais ínfimo pormenor”³³¹. O Regulamento do Espectáculo Tauromáquico (RET) foi aprovado em 1991. António Xavier tece duras críticas aos “excessos regulamentadores”, na medida em que o Estado intervém mais do que seria desejável, regulamentando, inclusive, a direcção do espectáculo, a caracterização dos vários tipos de espectáculos e as carreiras profissionais, quando apenas se deveria limitar às “questões fundamentais de interesse público relativas às condições técnicas e de segurança nos recintos, em defesa do público e dos intervenientes do espectáculo, bem como algumas normas limitativas do sofrimento dos animais (...)”³³².

O espectáculo tauromáquico tem “por finalidade a lide de reses bravas”, em recintos licenciados pela IGAC³³³. Este tipo de espectáculos é classificado em vários tipos, de acordo com a definição de características previstas no próprio regulamento, muito embora o IGAC possa autorizar a realização desses espectáculos ou diversões de natureza análoga que apresentem aspectos não previstos naquela definição³³⁴. Não é o nosso objectivo analisar o RET, mas a título exemplificativo, atente-se nas normas que regulam os artistas tauromáquicos.

³³⁰ Foi esta a expressão utilizada por ANTÓNIO XAVIER para qualificar o espectáculo tauromáquico. Cfr. *ob. cit.*, p. 35.

³³¹ Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 36.

³³² *Idem, idem.*

³³³ Cfr. artigo 1.º, do RET (Decreto Regulamentar n.º 62/91, de 29 de Novembro). *A contrario*, não são considerados como tal, todos os espectáculos que se realizam em “recintos ad-hoc, improvisados, sem as condições técnicas e de segurança”. Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 37. Note-se que esta definição de espectáculo tauromáquico era exactamente a mesma que constava do artigo 1.º, do anterior Regulamento, aprovado pela Portaria n.º 606/71, de 4 de Novembro.

³³⁴ Cfr. artigo 2.º, n.º 1 e n.º 2, do RET.

Os artistas tauromáquicos são obrigados à inscrição na IGAC, caso contrário, não podem actuar³³⁵. Todavia, esta inscrição está condicionada a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória³³⁶, o que significa que “se impede a participação nos espectáculos de amadores jovens ainda sem terem concluído os seus estudos mínimos”³³⁷. Neste ponto discordamos de ANTÓNIO XAVIER: parece-nos correcto que assim o seja. Este autor argumenta que tal “não se passa em mais nenhuma actividade artística!”³³⁸. O facto das outras actividades artísticas não estarem reguladas³³⁹, e, os menores intervirem nessas actividades, não significa que, neste âmbito, o legislador permitisse que um menor, sem escolaridade obrigatória, pudesse ser artista tauromáquico, na categoria de amador. Aliás, tendo em conta a perigosidade desta arte, entendemos que se deveria aplicar a idade mínima de admissão ao trabalho: os 16 anos.

³³⁵ Cfr. artigo 48.º, do RET.

³³⁶ Cfr. artigo 54.º, do RET.

³³⁷ ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 39.

³³⁸ *Idem, idem.*

³³⁹ Saliente-se que já existe uma proposta de regulamentação do Código de Trabalho, cujo Capítulo VIII regula a participação de menores em espectáculos e outras actividades.

6.5 O REGIME DA SEGURANÇA SOCIAL³⁴⁰

Já se discutiu se os profissionais de espectáculos podiam ser ou não sujeitos de um contrato de trabalho; sendo certo que o poderão ser, também é certo, ao que sabemos, que a maior parte daqueles profissionais celebram contratos de prestações de serviços. Esta questão, mais uma vez, é relevante, já que determinadas questões, tais como a segurança social, ganham contornos diferentes, consoante se trate de um profissional de espectáculos vinculado por um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços: o regime geral de previdência ou o regime dos trabalhadores independentes, respectivamente.

O Decreto-Lei n.º 407/82, de 27 de Setembro, estabeleceu o regime de segurança social dos artistas intérpretes ou executantes³⁴¹, quer vinculados por contrato de trabalho ou contrato legalmente equiparado, quer como trabalhadores independentes. O legislador pretendeu diminuir a sensação de insegurança, característica destes profissionais e destaca a falta de estabilidade na relação de trabalho, as remunerações nem sempre certas, e mesmo a duração média da vida activa de um profissional como este. A consciência de que não se reduziam os contratos dos profissionais de espectáculos a escrito, precisamente para “fugir” à constituição da caução prevista no

³⁴⁰ O Decreto-Lei n.º 32748, de 15 de Abril de 1943, criou a Caixa de Previdência dos Profissionais de Espectáculos, tendo em conta “a descontinuidade do trabalho dos referidos profissionais e a consequente irregularidade dos seus proventos”, conforme se defendia no respectivo preâmbulo. Estávamos perante um regime complementar do regime geral, que compreendia prestações periódicas complementares e prestações de apoio social, aplicável aos profissionais de espectáculos que se vinculavam ao empregador por força da celebração de um contrato de trabalho (o artigo 22.º, n.º 4, do Decreto n.º 43190, estipulava que um dos seis exemplares do contrato deveria ser entregue na Caixa de Previdência dos Profissionais de Espectáculos “para conhecimento dos elementos de interesse para a fiscalização da cobrança das contribuições devidas”; contudo, o Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, revogou também este artigo). Porém, em 1993 procedeu-se à descentralização da referida Caixa de Previdência e pretendeu-se a sua integração nos dezoito Centros Regionais de Segurança Social, com efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 1993, por força da Portaria n.º 58/93, de 13 de Janeiro. Entretanto, com a alteração da estrutura orgânica e funcional da Segurança Social, imposta pelo Decreto-Lei n.º 260/93, de 23 de Julho, passaram a existir cinco centros regionais de segurança social (o do Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e, por último, Algarve); daí a razão de ser da Portaria n.º 871/93, de 14 de Setembro, que adequou a Portaria n.º 58/93 a esta nova realidade. Desta forma, a Caixa de Previdência dos Profissionais de Espectáculos integrou-se naqueles cinco centros regionais, com efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 1993.

³⁴¹ Quando tentámos definir profissionais de espectáculo, este diploma foi, desde logo, mencionado, uma vez que na exemplificação dos profissionais abrangidos por este, o seu artigo 2.º estatui: “os artistas de teatro; os artistas de cinema; os artistas de rádio e de televisão; os artistas de ópera; os artistas de variedades; os artistas de bailado; os cançonetistas; os músicos; os artistas de circo; os declamadores; os imitadores; os locutores-apresentadores; e, finalmente, os artistas tauromáquicos.

Decreto n.º 43190, fez com que o legislador equiparasse a trabalhadores independentes os artistas intérpretes ou executantes quando o vínculo contratual à mesma entidade tivesse uma duração igual ou inferior a três dias, ficando, deste modo, aquela entidade isenta do pagamento de contribuições³⁴². A não ser neste caso, sempre que a vinculação do artista se faça por contrato de trabalho, ficam abrangidas na qualidade de contribuintes, as entidades públicas ou privadas, independentemente de terem ou não como finalidade o lucro³⁴³.

O legislador do Decreto-Lei n.º 407/82 instituiu uma protecção especial das profissionais de espectáculos, sendo irrelevante o vínculo contratual: a atribuição de um subsídio de gravidez, consagrado pelo artigo 6.º. Este subsídio pode ser atribuído no caso de o exercício da actividade pôr em perigo o desenvolvimento normal da gravidez (provado por uma declaração médica) e desde que a profissional tenha completado seis meses de inscrição na Segurança Social com entrada de contribuições³⁴⁴.

De forma a proteger estes profissionais, aquele Decreto-Lei consagrou a possibilidade do exercício da função cessar antes da idade da reforma, tendo em conta a “especificidade das suas actividades”; desta forma, têm a possibilidade de requerer um subsídio de reconversão profissional, por força do artigo 11.º daquele diploma. As finalidades, as suas condições de atribuição, os limites do respectivo montante e a forma da sua atribuição foram fixados pelo Despacho Normativo n.º 79/83, de 8 de Abril, que se aplica quer a trabalhadores por conta de outrem, quer a trabalhadores independentes³⁴⁵.

³⁴² Cfr. artigo 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 407/82.

³⁴³ Cfr. artigo 1.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 407/82.

³⁴⁴ O n.º 1, do artigo 6.º, dispõe que o subsídio de gravidez não é cumulável com o subsídio de doença ou com o subsídio de maternidade. Por sua vez, o artigo 7.º consagra o montante do respectivo subsídio que “será igual a 80% da remuneração média definida como base do cálculo do subsídio de doença”, que está previsto artigo 9.º do diploma. Este artigo, bem como o artigo 10.º, estabelece a fórmula de cálculo do subsídio de doença dos trabalhadores subordinados e dos independentes, respectivamente.

³⁴⁵ Para a atribuição do subsídio precisam de reunir, de acordo com o artigo 2.º, do Despacho Normativo, as seguintes condições: “terem exercido, comprovadamente, uma actividade artística como profissionais durante um período não inferior a 10 anos, com entrada de contribuições para a segurança social referentes, pelo menos, aos 5 últimos anos; terem cessado o exercício da actividade artística há mais de 6 meses e menos de 2 anos; terem idade inferior à estabelecida para o acesso à pensão de velhice”; e, por último, “terem rendimentos inferiores à remuneração mínima mensal garantida”. Os artigos 3.º e 4.º, do Despacho, consagram as normas que disciplinam o requerimento para a atribuição do subsídio e os processos para atribuí-lo, respectivamente. Este subsídio pode ser atribuído de uma só vez ou em prestações mensais; neste último caso não poderá exceder vinte e quatro meses; cfr. artigo 6.º, n.º 1 e n.º 2, do Despacho Normativo referenciado.

CAPÍTULO V

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Uma vez analisado o regime jurídico-laboral dos profissionais de espectáculos, ficamos com a sensação de que muito se escreveu, mas que a maior parte das linhas escritas limitam-se a falar do passado, uma vez que sobre o presente há pouco que analisar e muito que “imaginar”. Daí, a ideia de pesquisar convenções colectivas de trabalho que se aplicassem aos profissionais de espectáculo³⁴⁶. A importância desta pesquisa centra-se na nossa grande necessidade em encontrar as regras aplicáveis a um contrato de trabalho celebrado por um profissional de espectáculos.

Temos dois contratos colectivos de trabalho (CCT): o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos (APEE) e outras³⁴⁷ e o Sindicato dos Músicos (SM)³⁴⁸, bem como o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outra³⁴⁹ e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos (STE)³⁵⁰. A decisão em analisar o primeiro teve como principal motivo o facto de ser mais recente, muito embora, como pudemos constatar, as suas cláusulas tenham tido, maioritariamente, como fonte de inspiração o outro CCT, que já devia ter sido objecto de revisão há anos. O nosso principal objectivo foi encontrar desvios às regras gerais; porém, como iremos ver, poucas são as especificidades existentes naqueles CCT.

³⁴⁶ Na verdade, a maior parte dos autores que se dedicaram ao “nosso” tema, entendem que merecem especial relevo as disposições constantes de convenções colectivas. Aliás, REGINE DHOQUOIS enumera as principais convenções colectivas aplicáveis em França celebradas nas mais diversas áreas: “chefs d’orchestre, metteurs en scène, acteurs, artistes musiciens exécutants, artistes musiciens chanteurs, artistes de la danse, artistes des orchestres, artistes des chœurs, artistes dramatiques lyriques, artiste de variétés, artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision”. Cfr. REGINE DHOQUOIS, *ob. cit.*, pp. 14 e 15. Em Itália, são numerosos os “contratti collettivi” celebrados no sector dos espectáculos; cfr. LA ROSA, *ob. cit.*, pp. 108 e 109, assim como GIULIANO MAZZONI, *ob. cit.*, p. 1125. Por sua vez, em Espanha, como veremos, as convenções colectivas são abundantes e constituem a “norma mais directa e específica” reguladora da relação especial dos artistas em espectáculos. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 56.

³⁴⁷ As associações são as seguintes: Associação de Restauração e Similares de Portugal; União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal; Associação dos Hóteis do Norte de Portugal; Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve; Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro; Associação Portuguesa de Hóteis; e a Associação dos Hóteis de Portugal.

³⁴⁸ Publicado no BTE, 1ª série, n.º 12, de 29/03/2000.

³⁴⁹ Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal.

³⁵⁰ Publicado no BTE, 1ª série, n.º 38, de 15/10/1986.

2. CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DE EMPRESÁRIOS DE ESPECTÁCULOS E O SINDICATO DOS MÚSICOS

Este contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações signatárias e empresas outorgantes, em regime de contrato de trabalho e representados pelo SM, conforme preceitua a cláusula 1.^a. Quais as profissões e categorias profissionais abrangidas por este CCT? São as enunciadas e definidas no anexo I: cantor ligeiro/cançonetista³⁵¹; chefe de grupo ou conjunto³⁵²; chefe de orquestra³⁵³; disco “jockey”³⁵⁴; fadista/vocalista de fados³⁵⁵; instrumentista³⁵⁶; instrumentista de fados³⁵⁷; instrumentista-solista³⁵⁸; e, por último, vocalista de conjunto³⁵⁹.

2.1 A RELAÇÃO CONTRATUAL

Nos termos da cláusula 5.^a, do CCT, o período experimental destes profissionais de espectáculos é de três meses, exceptuando para os profissionais das orquestras de variedades e concerto, que têm um período experimental de seis meses. A mesma cláusula permite que se diminua ou exclua este período, todavia, tal terá que constar de documento assinado pelas partes³⁶⁰.

³⁵¹ “É o trabalhador que, acompanhado por instrumentos musicais, executa números cantados de sua criação ou não em espectáculos”.

³⁵² “É o trabalhador que orienta pequenos conjuntos ou agrupamentos de música ligeira, de dança, de jazz, executando simultaneamente um instrumento”.

³⁵³ “É o trabalhador que ensaia e dirige qualquer tipo de orquestra ligeira, de dança, de jazz, podendo ou não executar simultaneamente um instrumento”.

³⁵⁴ “É o trabalhador sonoplasta que organiza, realiza e executa a montagem em série de repertório de discos destinado a dança, em estabelecimentos próprios.

³⁵⁵ “É o trabalhador que canta a melodia de acordo com o estilo de fado. É o responsável pela escolha do repertório que apresenta no espectáculo”.

³⁵⁶ “É o trabalhador que sob a orientação do chefe de orquestra ou do chefe de grupo executa no(s) instrumento(s) da sua especialidade repertório de música ligeira, de dança, de jazz, e acompanha cantores ligeiros em trechos musicais originais ou adaptados”.

³⁵⁷ “É o trabalhador que acompanha em todos os tons, utilizando uma viola ou uma guitarra de fado, os fadistas, de acordo com o género de cada fado”.

³⁵⁸ “É o trabalhador cuja função predominate é actuar a especialidade”.

³⁵⁹ “É o trabalhador que canta a melodia de acordo com a partitura, seguindo as instruções do chefe de grupo”.

³⁶⁰ Nos termos do disposto da cláusula 7.^a do CCT celebrado entre a APEE e o STE, o período experimental será, em regra de quinze dias, quer se trate de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, quer seja um contrato de trabalho a termo. Este prazo poderá ser alargado até sessenta dias para “profissões cuja complexidade técnica ou grau de responsabilidade o exijam”.

Ora, se as partes têm que reduzir a escrito o contrato de trabalho, quando pretendem diminuir ou excluir a duração do período experimental, significa isto que vigora o princípio da liberdade de forma. Na realidade, tal conclusão deixa-nos algo espantados, principalmente depois da análise do rigoroso regime jurídico-laboral dos profissionais de espectáculos, em que o artigo 18.º do Decreto n.º 43190 estipulava a obrigatoriedade da redução dos contratos a escrito, e, conseqüente, homologação pela administração do trabalho. Porém, não nos restam dúvidas sobre a consensualidade do contrato, uma vez que a cláusula 6.ª expressa que os contratos de trabalho serão reduzidos a escrito “nos termos da lei”. Assim, aplica-se a lei geral no que respeita à obrigação de reduzir o contrato a escrito em determinadas situações, como por exemplo, no caso de o trabalhador celebrar um contrato de trabalho a termo, expressa no artigo 103.º, n.º 1, c) e artigo 131.º CT³⁶¹.

Consideramos que a duração do período experimental constante nesta cláusula apenas se deve aplicar a contratos de trabalho por tempo indeterminado; não faz qualquer sentido a sua aplicação aos contratos de trabalho a termo. Basta pensar na situação limite de um contrato de trabalho a termo por um prazo de seis meses, celebrado por um profissional de orquestra, cuja duração do período experimental é, também, de seis meses. Questionamos se será aplicável o artigo 108.º CT³⁶², isto é, “trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses” e “quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite”. A cláusula 7.ª, do CCT, responde à nossa questão, na medida em que estipula que os contratos de trabalho a

³⁶¹ O artigo 102.º, do CT, consagra o princípio da consensualidade (corresponde, com pequenas alterações ao artigo 6.º LCCT). Todavia, no artigo 103.º estabelecem-se as exceções a este mesmo princípio; desta forma, no caso de um contrato-promessa de trabalho (alínea a), n.º1, do artigo 103.º, regulado no artigo 94.º, do CT), no caso de um contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ((alínea c), n.º1, do artigo 103.º, regulado no artigo 86.º e ss, do CT), no caso de contrato de trabalho com pluralidade de empregadores (alínea f), n.º1, do artigo 103.º, regulado no artigo 92.º, do CT), no caso de contrato de trabalho a tempo parcial (alínea g), n.º1, do artigo 103.º, regulado no artigo 180.º e ss, do CT), no caso de contrato de pré-reforma (alínea h), n.º1, do artigo 103.º, regulado no artigo 356.º e ss, do CT), no caso de um contrato de cedência ocasional de trabalhadores (alínea i), n.º1, do artigo 103.º, regulado no artigo 322.º e ss, do CT), terão que ser reduzidos a escrito. Neste elenco, não incluímos duas situações em que o contrato tem, de igual modo que ser reduzido a escrito, na medida em que não se aplicam aos profissionais da música: o contrato para prestação subordinada de teletrabalho e o contrato de trabalho em comissão de serviço.

³⁶² O artigo 108.º, do CT, corresponde, com algumas alterações, ao artigo 43º do Decreto-lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, também conhecido por LCCT (Lei da cessação do contrato de trabalho e do contrato a termo).

termo “devem obedecer aos princípios, condições e regras estipulados na lei”³⁶³, ou seja, na lei geral do trabalho, hoje Código do Trabalho.

Assim sendo, as regras que regulam o contrato de trabalho a termo de um profissional da música são exactamente as mesmas que regulam um trabalhador, ao qual se aplique o CT. Questões como os casos em que é admissível contratar a termo, a justificação do termo, as formalidades, as regras que regulam o contrato de trabalho a termo certo e o contrato de trabalho a termo incerto de um profissional da música, entre muitas outras, regulam-se, hoje, pelos artigos 129.º e ss, do CT³⁶⁴, e as partes também têm a possibilidade consagrada no CCT, de excluïrem ou diminuïrem a duração do período experimental, por força do artigo 110.º, do CT.

2.2 DEVERES E PODERES CONTRATUAIS

As cláusulas 38.^a e 39.^a, do CCT, estabelecem, respectivamente, os deveres dos trabalhadores e os deveres da entidade empregadora.

Em relação aos deveres do trabalhador consagrados no CCT³⁶⁵, há que relevar a cláusula 38.º, alínea d), que estatui o dever do trabalhador tratar com urbanidade o empregador, os seus representantes, os colegas de trabalho e o público³⁶⁶, bem como a alínea g), que estabelece o dever do profissional “manter o melhor nível artístico possível”³⁶⁷. Consideramos este dever, mais do que todos os outros referenciados, bastante subjectivo, dependendo das capacidades artísticas e da qualidade do desempenho de cada profissional.

No que respeita aos deveres da entidade empregadora, a cláusula 39.^a, do CCT, consagra alguns deveres gerais, o que significa que qualquer empregador estaria adstrito

³⁶³ A cláusula 8.^a do CCT celebrado entre a APEE e o STE até acrescenta “(...) quer nos seus aspectos formais, quer nos seus aspectos substanciais”.

³⁶⁴ Correspondem aos artigos 41.º e ss LCCT, alguns dos quais sofreram bastantes alterações, para além da existência de vários artigos novos sobre esta matéria no novo diploma.

³⁶⁵ A maioria dos deveres consagrados são-nos familiares, na medida em que constavam da enumeração do artigo 20.º, da LCT, actual artigo 121.º, do CT; por exemplo, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, comparecer ao serviço com assiduidade, o dever de observar as ordens do empregador, salvo se forem contrárias aos direitos e garantias do trabalhador, etc.

³⁶⁶ O mesmo dever é previsto na alínea d), da cláusula 12.^a, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

³⁶⁷ Este dever consta, de igual modo, da cláusula 12.^a, alínea f) do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

a tais obrigações; porém, consagra, e a nosso ver muito bem, alguns específicos para a actividade artística em causa, tais como: respeitar e tratar os trabalhadores com respeito, evitando observações que possam ferir a sua dignidade humana, de *artista* e de *profissional*³⁶⁸; providenciar para que exista um bom ambiente de trabalho, nomeadamente no que concerne à salubridade, higiene, ventilação e iluminação; conceder ao trabalhador instalações adequadas para a mudança de vestuário, ou, pelo menos, armários fechados onde possa guardar roupas e instrumentos³⁶⁹. Aliás, o responsável pela guarda dos instrumentos, do vestuário, e de outro material deixado no estabelecimento, bem como pela segurança dos locais de trabalho, é o empregador, conforme preceitua a cláusula 61.^a, CCT.

As garantias do trabalhador encontram-se na cláusula 37.^a, do CCT; esta norma designa uma lista pequena de garantias, mas consagra uma garantia específica para os trabalhadores do espectáculo: “é vedado à entidade patronal ou aos seus legais representantes aplicar a sanção de repreensão simples perante o público por motivos de ordem profissional”^{370 371}. A nosso ver, todas as profissões têm a mesma dignidade social (embora algumas precisem de maior protecção do que outras); porém, a repreensão do empregador ao empregado do seu café, diante da clientela, não tem a mesma gravidade do que uma repreensão feita ao profissional da música (de forma mais ampla, ao profissional de espectáculos) perante o público, podendo abalar a imagem deste profissional no mundo artístico.

A cláusula 47.^a, do CCT, consagra que as entidades empregadoras têm “poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço”³⁷². O elenco das

³⁶⁸ Este dever teve como inspiração a alínea a), da cláusula 11.^a, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

³⁶⁹ Tal como preceitua a alínea d), da cláusula 11.^a, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

³⁷⁰ Esta garantia consta, de igual modo, do CCT celebrado entre a APEE e o STE, consagrada na cláusula 13.^a, n.º 1, alínea b).

³⁷¹ As outras três garantias consagradas no CCT são as seguintes: “É vedado à entidade patronal ou aos seus legais representantes: a) opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício; b) exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus camaradas; c) despedir e readmitir, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade”. O trabalhador, em caso de violação das garantias, tem a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, conforme expressa o n.º 2, da cláusula 37.^a, do CCT.

³⁷² Esta regra é uma “cópia” dos já revogados artigo 26.º, n.º 1 e n.º 2, da LCT, que correspondem ao artigo 365.º, n.º 1 e n.º 2, respectivamente, do CT, apenas com ligeiras alterações.

sanções disciplinares estabelecidas pela cláusula 48.º, do CCT, é praticamente o mesmo estabelecido pelo artigo 28.º, n.º 1, da LCT, apenas com a substituição da sanção “repreensão” por “admoestação simples e verbal”. Esta sanção e a repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador podem ser aplicadas sem necessidade de instaurar um processo disciplinar, muito embora não possam ser aplicadas sem a audição prévia do trabalhador³⁷³. No que diz respeito à multa, à suspensão com perda de retribuição e ao despedimento com justa causa, estas sanções devem obedecer ao processo disciplinar descrito na cláusula 50.^a ³⁷⁴ ³⁷⁵. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tendo em conta “a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis”³⁷⁶.

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses³⁷⁷ e “o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subseqüentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção”, mas estipula-se uma excepção a este prazo de caducidade: se a sanção a aplicar for o despedimento, o processo deve exercer-se nos 30 dias subseqüentes ao conhecimento. É o que resulta da cláusula 49.^a, do CCT³⁷⁸.

³⁷³ Cfr. cláusula 47.^a, n.º 2 e n.º 4, respectivamente.

³⁷⁴ Apenas em traços gerais, a cláusula 50.^a expressa que terá que ser entregue ao trabalhador uma nota de culpa, com a descrição dos factos que lhe são imputados, que lhe será comunicada por carta registada com aviso de recepção; o trabalhador tem seis dias úteis para responder; o instrutor não é obrigado a ouvir mais do que cinco testemunhas por cada infracção (se as testemunhas se encontrarem fora da localidade onde foi cometida a infracção, podem ser ouvidas através de carta registada com aviso de recepção, sendo o prazo de resposta de seis dias, contados a partir da recepção); no caso de existir comissão de trabalhadores, esta terá que dar um parecer, no prazo de dois dias úteis, contados a partir do momento em que o processo lhe seja entregue; decorrido este prazo, a decisão do empregador terá que constar sempre de documento escrito e deve ser entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir. Por força da cláusula 51.^a, “o processo disciplinar deverá ficar concluído para decisão da entidade patronal no prazo de sessenta dias, devendo essa decisão ser comunicada ao trabalhador nos trinta dias seguintes”.

³⁷⁵ Consagram-se limites às sanções da multa e da suspensão do trabalho com perda de retribuição, existindo apenas uma especificidade relativamente à LCT: a suspensão do trabalho não podia exceder doze dias por cada infracção e o CCT estabeleceu oito dias. Hoje, o Código de Trabalho estabelece no artigo 368.º, n.º 3, que a suspensão não poderá exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

³⁷⁶ Cfr. cláusula 50.^a, n.º 7 que se inspirou no artigo 27.º, n.º 2, da LCT, hoje correspondente ao artigo 367.º, do CT, com ligeiras alterações.

³⁷⁷ E não ao fim de um ano, tal como estipulava o artigo 27.º, n.º 3, da LCT, e estipula o artigo 372.º, n.º 2, do CT.

³⁷⁸ Já o CCT celebrado entre a APEE e o STE estabelece regras diferentes do CCT em análise: a cláusula 14.^a determina que a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar da data em que ocorreu;

De igual forma, no que se refere às sanções abusivas, a cláusula 53.^a, do CCT, é quase uma cópia do artigo 32.^o, n.^o 1, LCT³⁷⁹, com a excepção de incluir, ainda, como abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto do trabalhador “exigir o cumprimento das normas estabelecidas nesta convenção”.

O CCT não se esquece das contribuições para a segurança social e estipula, na cláusula 59.^o, que os empregadores e trabalhadores “obrigam-se a contribuir pontualmente para a segurança social nos termos da legislação em vigor (...)”. De igual forma, as regras que regulam os acidentes de trabalho aplicam-se aos trabalhadores em questão, por força da cláusula 60.^a, n.^o 1, CCT, uma norma de simples remissão para a lei geral³⁸⁰.

2.3 O TEMPO DO TRABALHO

É com agrado que encontramos cláusulas que concretizam a especialidade da actividade artística, neste caso concreto, da actividade artístico-musical. E daí, o nosso contentamento quando nos deparámos com a cláusula 10.^a, que estipula um período normal de trabalho de trinta e nove horas por semana, distribuídas por seis dias, “salvo para as orquestras de variedades e de concerto, cujo período máximo é de trinta e seis horas semanais”³⁸¹. E note-se que os ensaios contam para efeitos da contagem daquele período³⁸².

Todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário, considera-se trabalho suplementar; porém, a cláusula 12.^a, do CCT, estabelece, ainda, que no caso de

por sua vez, o procedimento disciplinar deverá exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção e o processo disciplinar deve concluir-se no prazo de sessenta dias a contar do seu início.

³⁷⁹ Este artigo corresponde, com alterações, ao artigo 374.^o, do CT.

³⁸⁰ Estas cláusulas são a reprodução das cláusulas 49.^a e 50.^a, respectivamente, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

³⁸¹ Por sua vez, o CCT celebrado entre a APEE e o STE estatui um período normal de trabalho semanal de quarenta e duas horas, distribuídas por seis dias; porém admite-se que seja de quarenta e oito horas semanais, também distribuídas por seis dias “durante o o tempo de montagem final, ensaios gerais e apresentação de espectáculos logo após a estreia, num limite máximo total de quinze dias, mediante acordo dos trabalhadores”.

³⁸² A cláusula 19.^a do CCT celebrado entre a APEE e o STE dispõe que a duração dos ensaios, as horas de aulas, preparação e reciclagens organizadas pela direcção da companhia ou grupo fazem parte do período normal de trabalho diário e semanal.

trabalho prestado no teatro musicado, considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal semanal de trabalho.

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição especial com o acréscimo de 100% da retribuição normal, conforme preceitua a cláusula 13.^a, do CCT. A cláusula não revela se se refere ao acréscimo num dia normal de trabalho e não consagra o direito a um descanso compensatório. Por sua vez, as cláusulas 16.^a e 17.^a consagram a retribuição a que o trabalhador terá direito se trabalhar no seu dia de descanso semanal e em dia feriado, respectivamente. Deste modo, concluímos que a cláusula 13.^a está a reportar-se ao trabalho suplementar prestado num dia normal da semana³⁸³.

O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal será pago com um acréscimo de 100% da retribuição normal e “dá direito a descansar proporcionalmente num dos três dias imediatos”^{384 385}, ou seja, o trabalhador deverá descansar o número de horas que trabalhou nesse dia, num dos três dias imediatos à prestação de trabalho suplementar. Caso o trabalhador não descanse nos termos enunciados, o acréscimo de retribuição será de 200%³⁸⁶, “vendendo” o descanso do único dia semanal. Em nosso entender, esta regra está ferida de nulidade. No caso de o trabalhador prestar trabalho num dia de feriado obrigatório, a cláusula 17.^a apenas se refere ao acréscimo de 100% da retribuição normal, e nada fala sobre o descanso compensatório³⁸⁷.

³⁸³ Por sua vez, a cláusula 20.^a do CCT celebrado entre a APEE e o STE estipula um acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora e 100% nas seguintes; porém, também não se refere ao descanso compensatório.

³⁸⁴ Tal como estabelece a cláusula 23.^a, n.º 1, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

³⁸⁵ A cláusula 15.^a, n.º 5, estabelece uma excepção nos espectáculos de teatro musicado: na semana da estreia, neste tipo de espectáculo, o trabalhador que não gozar o dia de descanso semanal, “só terá direito a ser remunerado com o acréscimo de 100% sobre a remuneração normal” (leia-se em vez de *remuneração*, *retribuição*). Ora, tal solução apenas se justifica por se tratar da semana de estreia, e, mesmo assim, temos sérias reservas sobre a validade desta cláusula.

³⁸⁶ Cfr. cláusula 16.^a, n.º 2, do CCT em questão, assim como a cláusula 23.^a, n.º 2, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

³⁸⁷ Acontece exactamente o mesmo na cláusula 25.^a, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

2.4 O DESCANSO DO TRABALHADOR

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal, que não tem que coincidir com o domingo; porém, tem que ser fixado em dia certo, de acordo com a cláusula 15^a. Esta regra é compreensível, tendo em conta que uma grande parte dos espectáculos públicos, e não falamos apenas em espectáculos musicais, se realiza aos fins-de-semana, nos dias de descanso da generalidade dos trabalhadores. O n.º 4, da mesma cláusula, consagra a possibilidade do dia de descanso na semana do Carnaval, na Semana Santa e na semana do Natal poder ser transferido, em todos os recintos de espectáculos, para a Quarta-feira de cinzas, Sexta-feira Santa e 24 de Dezembro, respectivamente. Esta regra atribui, ainda, ao empregador a faculdade de trocar o dia de descanso do trabalhador mais três vezes por ano, desde que este seja avisado com oito dias de antecedência e o descanso ocorra nos três dias seguintes ao dia a que tinha direito³⁸⁸.

Quanto aos intervalos de descanso, a cláusula 11.^a institui uma norma compatível e específica com a actividade dos profissionais da música, não se limitando, desta vez, a transcrever a lei geral. Como regra afirma-se que “entre dois períodos de trabalho haverá sempre um intervalo mínimo de duas horas, admitindo-se, no entanto, por acordo das partes, intervalo de duração diferente”; é óbvio que se pretendia dizer outra coisa: onde se lê “entre dois períodos de trabalho”, devia ler-se “a jornada de trabalho diária deve ser interrompida (...)”. No caso do trabalhador estar a actuar em determinado espectáculo, considera-se que o seu intervalo de descanso coincide com os intervalos do próprio espectáculo. Aquela cláusula estabelece limites à duração dos ensaios, que não poderão ser de duração superior a quatro horas, a não ser nos ensaios gerais. O profissional de espectáculos terá direito a um intervalo de quinze minutos nos ensaios de duas horas; a um intervalo de vinte minutos nos ensaios de duas horas e meia; a um intervalo de vinte e cinco minutos nos ensaios de três horas; dois intervalos de vinte minutos nos ensaios de quatro horas. Existem, ainda, na mesma cláusula, algumas regras bastante interessantes que atendem ao desgaste e stress profissional; daí a consagração de intervalos de descanso, de forma a que o trabalhador possa recuperar o “fôlego”: “no caso de gravação, haverá um intervalo de quinze minutos nas primeiras

³⁸⁸ Esta regra foi “copiada” da cláusula 22.^a, n.º 4, do CCT celebrado entre a APEE e o STE.

três horas e antes do início da quarta hora um descanso de dez minutos”; “na música de dança, por cada meia hora de trabalho haverá quinze minutos de descanso”; “em espectáculos de fado, os guitarristas e violistas terão intervalos de quinze minutos entre cada série de actuação do conjunto dos artistas cantantes ou de cinco minutos entre a actuação de cada artista cantante”.

O CCT, na sua cláusula 14.^a, apenas consagra o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho, no caso do período normal de trabalho diário se prolongar para além da uma hora da manhã. Ora, nesta situação, o trabalhador só poderá ser obrigado a retomar o serviço depois de decorridas dez horas sobre o fim desse período, a não ser nos primeiros sete dias de espectáculo de teatro musicado ou quando estiverem em digressão, cujo intervalo será de oito horas. E quando o período normal de trabalho diário não se prolongar para além da uma hora? Será de aplicar o artigo 176.^o, do CT, isto é, que o trabalhador tem direito a um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivos³⁸⁹?

Finalmente, a última expressão do direito ao repouso: as férias. O CCT, cláusula 19.^a, opta por estabelecer um período anual de férias de 30 dias, acabando por traduzir os 22 dias úteis consagrados no artigo 213.^o, do CT ³⁹⁰, não podendo coincidir o primeiro dia de férias num dia feriado ou no dia de descanso semanal. No que respeita à aquisição do direito a férias, ao respectivo subsídio, à cumulação de férias, à marcação do período de férias, à alteração da marcação de férias, aos efeitos da cessação do contrato de trabalho, aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, à doença no período de férias e à violação do direito a férias, as cláusulas 20.^a a 28.^a limitam-se a transcrever os artigos 2.^o e ss, da já revogada LFFF.

³⁸⁹ O artigo 176.^o, n.º 1, CT, corresponde, com algumas alterações, ao artigo 5.^o, da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

³⁹⁰ O CCT celebrado entre a APEE e o STE apenas consagra duas cláusulas no que concerne à férias; é de salientar a cláusula 26.^a, n.º 3, na medida em que determina que os contratos a termo têm direito a dois dias e meio de férias por cada mês completo de “serviço”.

2.5 AS FALTAS AO TRABALHO

Ao ler as cláusulas no CCT que respeitam às faltas ao trabalho, pensámos, por instantes, que estaríamos a ler os artigos 22.º a 28.º, da LFFF. Assim sendo, o conceito de falta, os tipos de faltas e os seus efeitos são uma transcrição da lei geral à data³⁹¹. Apenas merece o nosso destaque a cláusula 32.ª, CCT, uma vez que estabelece que todas as faltas justificadas têm que ser provadas documentalmente³⁹², o que não acontecia na LFFF³⁹³. A título exemplificativo, as faltas dadas por altura do casamento terão que ser justificadas mediante a apresentação da certidão do casamento ou respectiva fotocópia; as motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins mediante a apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia; as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, mediante um documento autenticado pelo estabelecimento de ensino, referindo a(s) data(s) de prestação de prova(s); etc. Para todos os efeitos, o n.º 2, da cláusula 32.º estipula que “a apresentação da prova da justificação não pode ultrapassar o dia seguinte ao regresso ao serviço, salvo quanto a certidões oficiais, caso em que o trabalhador cumpre a sua apresentação logo que possível (...)”. Questionamos porque é que o CCT não se contentou com a regra de que o empregador pode exigir a prova dos factos invocados pelo trabalhador. Na verdade, a cláusula 32.ª transmite-nos uma grande desconfiança do empregador em relação ao trabalhador, daí a necessidade de se ter consagrado todos os documentos exigíveis para que determinada falta possa ser considerada justificada.

2.6 A RETRIBUIÇÃO

O CCT define o conceito de retribuição da mesma forma que a LCT definia no seu artigo 82.º, sendo a mesma noção adoptada pelo Código de Trabalho, conforme se pode verificar pelo artigo 249.º: “só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho”.

³⁹¹ Como já sabemos, o CT revogou a LFFF, e no que concerne às faltas, há que ter em conta que os artigos 211.º a 232.º consagram algumas alterações em relação àquela lei.

³⁹² A cláusula 30.ª do CCT celebrado entre a APEE e o STE institui rigorosamente a aludida regra.

³⁹³ O artigo 25.º, LFFF, consagrava que “a entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação”. O Código de Trabalho, no seu artigo 229.º, respeita à prova da falta justificada, em moldes diferentes da anterior lei.

O anexo III do Contrato Colectivo estabelece as tabelas de remuneração mínimas garantidas aos trabalhadores por ele abrangidos, a partir de 1 de Janeiro de 2000. As remunerações variam não só em função das categorias profissionais em causa, como também, em função das classificações dos estabelecimentos; o anexo II do contrato colectivo classifica os respectivos estabelecimentos do grupo 1 ao grupo 5, sendo nos estabelecimentos do grupo I, onde constam as retribuições mínimas mais elevadas, em seguida são as consagradas para o grupo II, e assim sucessivamente³⁹⁴.

Em nosso entender, uma das mais importantes regras estabelecidas pelo contrato colectivo foi a cláusula 43.^a: a consagração de uma remuneração especial, estabelecida por acordo prévio com os trabalhadores, sempre que haja uma transmissão para a televisão ou para a rádio, que nunca poderá “ser inferior a 20% da retribuição mensal para uma única transmissão”. No caso de retransmissões, estas serão objecto de negociações entre a televisão ou a rádio, o SM e a empresa.

Neste último caso, poder-se-ia pensar que os artistas teriam direito a uma remuneração suplementar, por força do artigo 179.º, n.º 2, do CDADC, já que sempre que há uma nova transmissão, uma retransmissão por outro organismo de radiodifusão ou uma comercialização das suas prestações artísticas, mesmo que não esteja prevista no contrato inicial, o artista terá direito àquela. Porém, o art. 189.º, n.º 2, do referido diploma, consagra que os artistas intérpretes ou executantes subordinados, que celebram um contrato de trabalho, não têm as suas prestações protegidas; este princípio é grave e tem consequências de igual modo graves, como veremos no capítulo dedicado ao “direito de autor e direitos conexos”.

A cláusula 43.^a estipula, ainda, que a eventualidade de gravações de promoção publicitária, quer para a televisão, quer para a rádio, do próprio espectáculo, não atribui ao trabalhador o direito a uma remuneração suplementar, “desde que não respeitem à

³⁹⁴ Os casinos, os hotéis, os hotéis-apartamentos e aldeamentos turísticos de 5 estrelas ou luxo, as pousadas, os estabelecimentos de luxo da restauração, de bebidas, restauração e bebidas, mistos ou com dança e os estabelecimentos de restauração e bebidas estão classificados no Grupo 1; os hotéis de 4, 3 e 2 estrelas, hotéis-apartamentos de 4, 3 e 2 estrelas, os estabelecimentos de restauração, de bebidas, mistos ou com dança e estabelecimentos de restauração e bebidas, estalagens e albergarias estão classificados no Grupo 2; o teatro está classificado no Grupo 3; os estabelecimentos de restauração e bebidas “típicos” classificados no Grupo 4; e, finalmente, o circo, classificado no Grupo 5.

gravação de um número completo ou não atinjam durações superiores a cinco minutos”³⁹⁵. Esta regra é compreensível, na medida em que se tratam de promoções do próprio espectáculo, cujos intervenientes principais são os músicos; contudo se tais gravações forem feitas fora do período normal de trabalho, o artista presta trabalho suplementar.

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da retribuição mensal efectiva, de acordo com a cláusula 44.^{a396}; têm direito, ainda, por força da cláusula 46.^a, a um subsídio de antiguidade que consiste num subsídio mensal por cada três anos de permanência na mesma empresa ou na mesma categoria, passando a fazer parte integrante da retribuição. Quanto ao subsídio de refeição, apenas os profissionais da música que “trabalhem para além das duas horas em estabelecimentos que não sirvam qualquer tipo de refeição têm direito a um subsídio de € 2,5 por cada dia efectivo de trabalho”, conforme dispõe a cláusula 63.^{a397}.

Por último, uma referência lacónica às ajudas de custo³⁹⁸. A cláusula 45.^a estabelece várias regras, das quais salientamos as seguintes: em caso de digressão artística, o empregador deve pagar ao artista um complemento diário mínimo de 4.000\$00 (leia-se €19,95); quando o trabalhador for deslocado para fora da localidade onde se situa o estabelecimento em que habitualmente exerce a sua actividade, terá direito ao transporte ou ao pagamento das respectivas despesas³⁹⁹.

³⁹⁵ A cláusula 40.^a do CCT celebrado entre a APEE e o STE estabelece o mesmo, mas a regra é a de que “as gravações para a TV ou rádio serão objecto de acordo prévio com os trabalhadores (artistas e técnicos) (...)”.

³⁹⁶ Esta cláusula prevê, também, que o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado pelo trabalhador quando este não tiver um ano de serviço (o mês de admissão conta-se como completo); e no caso do contrato de trabalho se suspender. No caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação. Desta forma, vemos que em nada difere da lei geral do trabalho.

³⁹⁷ Curiosamente, existe uma excepção: não se aplica aos espectáculos de teatro e circo nas duas semanas de estreia.

³⁹⁸ As ajudas de custo não se consideram retribuição, quer nos termos do já revogado artigo 87.º, da LCT, quer nos termos do artigo 260.º, do CT.

³⁹⁹ Cfr. também a cláusula 38.^a, do CCT celebrado entre a APEE e o STE que estabelece o mesmo princípio. Este CCT consagra as ajudas de custo a que o trabalhador terá direito no caso de digressão artística, que diferem no caso do espectáculo se realizar num raio de cinquenta km da localidade em que se situa o estabelecimento em que normalmente exerce a sua actividade. Note-se que às ajudas de custo para o sector do circo não se aplicam estas regras, devendo o montante daquelas ser acordado entre as partes contratuais e deverá constar do contrato de trabalho.

2.7 A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quanto à cessação do contrato de trabalho, o CCT, na sua cláusula 8.^a, estabelece que o contrato cessa “nos termos da lei e da presente convenção”. A cláusula 55.^a enumera as causas de cessação do contrato: mútuo acordo das partes; caducidade; despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa; despedimento colectivo; e, rescisão do trabalhador.

Acontece que o CCT confunde alguns conceitos e, ao querer sintetizar duas causas de cessação numa, refere-se à “justa causa de rescisão do contrato”, e considera-a como “o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho”. Desta forma, a cláusula 56.^a deveria ser dividida em duas: uma que se referisse ao despedimento promovido pelo empregador por facto imputável ao trabalhador e outra que se dedicasse à resolução do contrato por iniciativa do trabalhador. Para além desta pequena “correção”, há que observar no n.º 2 daquela norma a enumeração dos comportamentos do trabalhador que poderão dar origem ao despedimento: o rol é, precisamente, uma cópia das condutas enumeradas na lei geral⁴⁰⁰.

No que diz respeito às condutas praticadas pelo empregador que conferem ao trabalhador o direito a rescindir o contrato com justa causa, ou melhor, o direito a “resolver” o contrato⁴⁰¹, a cláusula 56.^a, n.º 3, reproduz o regime comum⁴⁰², no entanto, não consagra a justa causa objectiva⁴⁰³. Destarte, os trabalhadores terão direito “a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três”, nos termos da cláusula 58.^a, n.º 1, do CCT; perguntamos: um mês de quê? O CCT é pouco cuidadoso na terminologia jurídica, porém, de certeza que é um mês de

⁴⁰⁰ Cfr. artigo 9.º, n.º 2, da LCCT, já revogada pelo CT; porém, o artigo 396.º, n.º 3, do CT, que corresponde àquele artigo sofreu poucas alterações, tendo sido introduzida, apenas, uma nova alínea (foi a alínea f) que considera constituir justa causa de despedimento as falsas declarações relativas à justificação das faltas).

⁴⁰¹ Cfr. artigo 441.º, do CT.

⁴⁰² Esta cláusula transcreve o artigo 35.º, n.º 1, da LCCT, correspondente ao artigo 441.º, n.º 2, do CT.

⁴⁰³ Cfr. artigo 441.º, n.º 3, do CT (a justa causa objectiva não depende de nenhum comportamento culposos por parte da entidade empregadora). Já o CCT celebrado entre a APEE e o STE, reproduzindo o regime geral, consagra que “a necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação ao serviço” é uma justa causa para “rescindir” o contrato, porém, o trabalhador não terá direito a qualquer indemnização.

retribuição, tal qual como o estipulado para a indemnização de um despedimento ilícito, como veremos.

O despedimento em virtude de um comportamento culposo do trabalhador, que tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação contratual, significa que estamos perante uma justa causa de despedimento. A existência da referida justa causa “terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei”, por força da cláusula 57.^a, n.º 2, do CCT. Mais uma vez, a convenção manda aplicar as regras gerais de trabalho⁴⁰⁴.

Se não existir uma justa causa, se a sanção aplicada não se mostrar adequada ao comportamento do artista, se o processo disciplinar for nulo ou se não existir, estamos perante a nulidade do despedimento, conforme dispõe a cláusula 57.^a, n.º 3, do CCT. Seria preferível utilizar as palavras da lei e ter referido “o despedimento é ilícito”. Esta cláusula não nos diz quando é que o processo é nulo, logo, pelo espírito das partes na celebração deste CCT, o melhor será recorrer à lei geral⁴⁰⁵. Por outro lado, esta norma também não refere qual o prazo que o profissional de espectáculos tem para instaurar em tribunal uma acção de apreciação da ilicitude do despedimento; assim, há que aplicar, de novo, o regime comum⁴⁰⁶.

A mesma cláusula 57.º, no seu n.º 4, estabelece que no caso do despedimento ser “nulo”, o qual já substituímos por “ilícito”, terá direito “às prestações pecuniárias que devia normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença”. Esta cláusula refere-se “às prestações pecuniárias”; teria sido preferível referir-se “às retribuições”, de forma a ficar mais clara a letra da norma; aquela regra também não enuncia que ao montante daquelas prestações devem deduzir-se determinadas quantias, como por exemplo, “o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento”⁴⁰⁷. Já que a lei geral

⁴⁰⁴ Cfr. artigos 411.º e ss, do CT.

⁴⁰⁵ Cfr. artigo 430.º, CT, que corresponde, com algumas alterações ao artigo 12.º, n.º 3, LCCT.

⁴⁰⁶ Antes da entrada em vigor do CT, a LCCT não referia qual o prazo; deste modo, aplicava-se, por analogia, o prazo previsto no artigo 38.º, LCT. Hoje, o artigo 435.º, n.º 2, CT, refere, desde logo, que o trabalhador tem um ano a contar do dia em que foi despedido.

⁴⁰⁷ Artigo 437, n.º 1, CT que corresponde sem quaisquer alterações ao artigo 13, n.º 2, alínea a), da LCCT.

está a ser o grande suporte deste CCT, pelo menos não deveria omitir questões tão importantes como estas. O profissional, para além do salário de tramitação⁴⁰⁸, terá direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização, correspondente “a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição”, nos termos do n.º 5, da cláusula 57.º. Ora, temos que elogiar a opção tomada, isto é, as partes outorgantes poderiam ter-se limitado, mais uma vez, a copiar a lei geral, mas não o fizeram: em vez de consagrar “um mês de remuneração de base”, preferiram, e bem, “um mês de retribuição”.

Quanto à rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, ou utilizando a terminologia utilizada no Código de Trabalho, quanto à *denúncia* do contrato de trabalho, o CCT estabelece que os trabalhadores devem avisar o empregador “com a antecedência de dois meses se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos”, de acordo com a sua cláusula 58.º, n.º 2. Como consequência do incumprimento do prazo de aviso prévio, o trabalhador terá que pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, “o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta”, conforme dispõe o n.º 3, da mesma cláusula⁴⁰⁹.

Em jeito de conclusão, são poucas as peculiaridades existentes no CCT examinado que atendam à especificidade da actividade em causa. A maioria das normas é uma transposição da lei geral, o que significa que as partes outorgantes do contrato “adaptaram” poucas regras em função do mundo artístico-musical.

⁴⁰⁸ O salário de tramitação ou salário intercalar corresponde ao valor das “retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal”. Cfr. artigo 437.º, n.º 1, do CT.

⁴⁰⁹ Cfr. artigo 447.º, n.º 1, e 448.º, CT, que correspondem, com pequenas alterações, aos artigos 38.º e 39.º, LCCT, respectivamente.

3. CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DE EMPRESÁRIOS DE ESPECTÁCULOS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESPECTÁCULOS

A análise desta convenção colectiva será feita de forma breve; por um lado, já foi alvo de alguns comentários aquando dos comentários ao CCT do SM; por outro, omitiremos as cláusulas que “perseguem” a lei geral e o destaque será feito somente a regras singulares⁴¹⁰.

A cláusula 5.º só permite que o empregador contrate estagiários, desde que não exceda 20% do total dos trabalhadores da mesma categoria; porém, esta regra sofre excepções em dois sectores: no bailado e variedades, aquela percentagem poderá atingir 40%; e nos espectáculos de teatro musicado e de folclore, poderá ser elevada até 50%⁴¹¹.

O CCT celebrado entre a APEE e o SM não estabelece regras que respeitem ao trabalho de estrangeiros; ora neste CCT, a cláusula 9.ª, para além de remeter para a legislação aplicável a estes, dispõe que qualquer companhia que actue no nosso país “terá de ter ao seu serviço uma equipa técnica de profissionais portugueses”. A nosso ver, tal regra não é cumprida; a nacionalidade daquela equipa em muito depende da nacionalidade do promotor de espectáculos em causa, tendo em conta que o mundo é “uma aldeia global”.

O Capítulo III, embora com um único artigo, é dedicado à “Publicidade”; conforme preceitua a cláusula 10.ª, “a forma e os meios de publicidade das empresas deverão zelar pela salvaguarda da dignidade profissional e artística dos trabalhadores”. É um grande destaque a uma regra que poderia, perfeitamente, ser enquadrada numa das alíneas dos deveres do empregador.

A cláusula 36.ª institui uma regra peculiar ao estabelecer que o empregador não poderá descontar na retribuição do trabalhador “quaisquer importâncias para pagamento

⁴¹⁰ Este CCT tem em consideração o trabalho dos menores, e consagra algumas regras a fim de proteger o seu trabalho, conforme veremos no capítulo dedicado àquele.

⁴¹¹ A mesma cláusula dispõe que as percentagens referenciadas não são de aplicar “desde que não exista número de profissionais disponíveis suficientes ou, existindo, não estejam os mesmos interessados no posto de trabalho em causa”.

a agentes artísticos ou outros intermediários na contratação, salvo consentimento escrito do trabalhador”. Este consentimento é legalmente duvidoso; a regra é a de que a entidade empregadora não pode fazer descontos ou deduções no montante da retribuição, existindo algumas situações em que tal regra não é aplicável. Ora, aquela circunstância não se insere nas excepções consagradas na lei⁴¹².

Uma das regras mais interessantes deste CCT, digna de relevo, é a que enumera alguns comportamentos do trabalhador que constituem justa causa de despedimento, tais como: “falta injustificada a um espectáculo ou ao ensaio geral, quando este conste da tabela de serviço, assim como a três ensaios consecutivos ou quatro interpolados”; “demora reiterada em entrar em cena, obrigando a alterar a ordem do espectáculo previamente estabelecida em tabela de serviço, desde que tal demora se verifique por três vezes consecutivas ou quatro interpoladas”; “comparência em ensaios ou espectáculos em notório estado de embriaguez ou de drogado”⁴¹³; “ofensa ao público por palavras ou gestos”; “não manter os animais com que trabalha em perfeitas condições físicas e higiénicas”; “alterar a caracterização ou vestuário sem prévio conhecimento e respectiva autorização do director de cena ou director de espectáculo”. Estas regras têm em conta a peculiaridade da actividade artística; é de lamentar que não existam mais normas que, como estas, tenham a ver especificamente com o contrato em causa.

⁴¹² Cfr. artigo 270.º, do CT, equivalente, embora com algumas alterações, aos artigos 95.º e 96.º, da LCT.

⁴¹³ No caso de não ser possível obter a análise clínica ou a verificação do médico em tempo útil ou ainda na hipótese do trabalhador se recusar a tal, a prova dos estados de embriaguez ou de drogado poderá ser feita por prova testemunhal.

CAPÍTULO VI

TRABALHO DE MENORES EM ESPECTÁCULOS

1. OS MENORES DE IDADE

De acordo com o artigo 122.º do Código Civil, quem ainda não tiver completado dezoito anos de idade é considerado menor⁴¹⁴. A incapacidade dos menores termina quando completarem aquela idade ou, caso sejam emancipados pelo casamento⁴¹⁵, conforme preceitua o artigo 129.º daquele diploma; o menor emancipado tem capacidade para celebrar negócios jurídicos, inclusive, contratos de trabalho. Muito embora a emancipação atribua ao menor plena capacidade de exercícios de direito, o artigo 53.º, n.º 5, do Código de Trabalho (CT)⁴¹⁶, consagra que “a emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor”.

O Código de Trabalho regula o trabalho dos menores nos artigos 53.º a 70.º; porém, nos termos do artigo 3.º, n.º 2, do preâmbulo daquele diploma, estes artigos “só se aplicam depois da data da entrada em vigor da legislação especial para a qual remetem”. A proposta de regulamentação do CT já está preparada, a aguardar a aprovação da Assembleia, devendo entrar em vigor no dia 15 de Abril de 2004, tendo em conta a maioria de coligação existente no nosso parlamento e o artigo 3.º da referida proposta⁴¹⁷.

⁴¹⁴ Nas doutas palavras de MOTA PINTO, a antecipação da maioridade para os dezoito anos, com a Reforma de 1977, deve-se a uma “mais rápida maturação e maior independência dos jovens do nosso tempo, em virtude de uma escolaridade obrigatória mais prolongada, do desenvolvimento dos *mass media*, etc., e na equiparação da maioridade civil à «maioridade eleitoral» activa e passiva”. Cfr. *Teoria Geral do Direito Civil*, 3.º edição actualizada, Coimbra Editora, 1993, pp. 222 e 223.

⁴¹⁵ De acordo com o artigo 132.º do Código Civil, “o menor é, de pleno direito, emancipado pelo casamento”. O artigo 1601.º a) deste diploma, consagra como impedimento dirimente, “obstando ao casamento da pessoa a quem respeitam com qualquer outra: a) a idade inferior a dezasseis anos”.

⁴¹⁶ O CT foi aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003.

⁴¹⁷ Conforme expressa o artigo preambular 21.º, n.º 2, do CT, com a entrada em vigor da norma regulamentar serão revogados o Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro (trabalho dos menores); a Lei n.º 58/99, de 30 de Junho (lei aplicável ao trabalho subordinado e regulamentação do emprego de menores); o Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de Abril (lei aplicável aos menores no que respeita aos trabalhos leves e actividades proibidas ou condicionadas) e o Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15 de Março (admissão de trabalho de menores).

“A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos”, nos termos do artigo 55.º, n.º 2, do CT⁴¹⁸. Há que distinguir variadas situações: o menor com dezasseis anos com a escolaridade obrigatória concluída (que é de nove anos)⁴¹⁹; o menor com idade inferior a dezasseis anos, com a escolaridade obrigatória concluída⁴²⁰; o menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas que não possua uma qualificação profissional⁴²¹; e, finalmente, o menor com dezasseis anos, mas que ainda não concluiu a escolaridade obrigatória⁴²². A lei distingue estas situações e dá-lhe um tratamento diferenciado. Aliás, segundo ANKER “está geralmente aceite a ideia de que uma actividade laboral não perigosa pode ajudá-los (aos menores) a serem autónomos e responsáveis”⁴²³.

⁴¹⁸ Corresponde ao artigo 123.º, n.º 1, da já revogada LCT. De acordo com JORGE LEITE, esta idade mínima de admissão tem por base “(...) a ideia de protecção do menor, da protecção da sua vida, da sua saúde, da sua integridade física e moral, da sua formação (...)”, em *Alguns aspectos do regime jurídico do trabalho dos menores*, Prontuário de Legislação do Trabalho, Actualização n.º 40, CEJ, 1992, p. 11, nota de rodapé 3.

⁴¹⁹ O artigo 55.º, n.º 1, do CT, reza que “só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho” (corresponde sem alterações ao artigo 123.º, n.º 1, da LCT). Nesta situação, o contrato celebrado directamente com o menor é válido, salvo oposição escrita dos seus representantes legais, conforme preceitua o artigo 58.º, n.º 1, do CT (corresponde sem alterações ao artigo 123.º, n.º 2, da LCT).

⁴²⁰ Nos termos do artigo 55.º, n.º 3, do CT, “o menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves (...) em actividades e condições a determinar em legislação especial.” Confessamos que a nossa curiosidade é enorme, no que respeita à celeridade legislativa nestes casos, tendo em conta a grande quantidade de artigos do novo Código de Trabalho que remete para legislação especial. Enquanto esta não existe, continua em vigor o Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de Abril (Lei aplicável aos menores no que respeita aos trabalhos leves e actividades proibidas e condicionadas). Neste caso, o contrato celebrado directamente com o menor na situação enunciada só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais, por força do artigo 58.º, n.º 2, do CT.

⁴²¹ Estes menores só podem ser admitidos a prestar trabalho, se se verificarem cumulativamente as condições descritas nas alíneas a) a d), do artigo 56.º, n.º 1, do CT. O contrato celebrado com este menor só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais, nos termos do artigo 58.º, n.º 2, do CT.

⁴²² Valem para este caso as palavras proferidas na nota anterior.

⁴²³ RICHARD ANKER, *La economía del trabajo infantil, Criterios para su medición*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, n.º 3, 2000, p. 283.

2. A PARTICIPAÇÃO DOS MENORES EM ESPECTÁCULOS ANTES DO CÓDIGO DE TRABALHO

Na análise feita ao Decreto n.º 13 564, de 6 de Maio de 1927, regulador dos espectáculos públicos, fizemos menção à participação dos menores naqueles. Os artigos 112.º e 127.º daquele Decreto estabeleciam algumas regras sobre aquela participação: os menores de dezasseis anos estavam proibidos de participar em espectáculos públicos, salvo mediante autorização especial da Inspeção Geral dos Teatros e todos os contratos de menores tinham que ser previamente aprovados pela referida Inspeção, “acompanhados da autorização do pai, tutor ou responsável pela educação do menor”. Há que expressar, de novo, que a lei não referia quais os critérios para a Inspeção autorizar ou não a intervenção dos menores nas actividades ligadas ao espectáculo.

Mais de cinquenta anos depois daquele diploma, surgiu o art. 5.º do Decreto n.º 43190, de 23 de Setembro de 1960, respeitante ao trabalho dos menores de 18 anos: “A intervenção de menores de 18 anos em espectáculos e divertimentos públicos carece de autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência⁴²⁴, a qual só podia ser concedida em casos excepcionais devidamente comprovados, ouvido o sindicato respectivo, e junta declaração de concordância dos responsáveis pela educação do menor”⁴²⁵. A lei não referia que casos excepcionais eram esses, mas a autorização só podia ser concedida em “casos excepcionais devidamente comprovados”, o que traduzia a necessidade de “fundamentar a excepção à regra da proibição, seja por necessidades peremptórias para efeito dos espectáculos ou atento o talento extraordinário do jovem artista”⁴²⁶. O artigo exigia, ainda, que o sindicato emitisse a sua opinião sobre a possibilidade do menor trabalhar. No que diz respeito à declaração de concordância dos representantes legais, tal anuência exprime, de forma indirecta, a assunção “da responsabilidade por um eventual prejuízo para a instrução” do menor⁴²⁷. Consideramos que, na prática, a referida declaração de concordância constituía apenas um requisito

⁴²⁴ Na esteira de BENTES DE OLIVEIRA, “no espírito da lei, deverá entender-se como competente a Administração do Trabalho”. Cfr. *Trabalho de menores em espectáculos e publicidade*, Questões Laborais, n.º 16, ano VII, Coimbra Editora, 2000, p. 206.

⁴²⁵ Ao que sabemos, durante algum tempo este artigo foi cumprido, mas há muito que não existe qualquer autorização, de acordo com as informações obtidas pelos sindicatos atrás mencionados.

⁴²⁶ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 206.

⁴²⁷ *Idem, idem*, p. 207.

formal, já que, a nosso ver, o não aproveitamento escolar do menor deveria ser um factor decisivo para a Administração Laboral não voltar a permitir que o menor interviesse em espectáculos; no entanto, o art.º 5.º nada referia quanto a esta questão.

O Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, deveria ter-se pronunciado sobre o trabalho dos menores em espectáculos; todavia não fez. Este decreto-lei revogou o § único, do artigo 21.º, do Decreto n.º 43190, que estipulava que os menores de 18 anos não podiam intervir directamente nos contratos em que fossem parte; revogou o artigo 23.º, n.º 6, do mesmo diploma, que ditava que o INTP não podia aprovar os contratos dos menores de 18 anos que não estivessem devidamente autorizados para trabalhar; porém, manteve intocável o artigo 5.º do Decreto n.º 43190. Assim sendo, o artigo 5.º continuava “em vigor”, considerado por BENTES DE OLIVEIRA como “fulcral”, precisamente por não ter sido revogado pelo Decreto-Lei mencionado e por ser “o último reduto” da protecção do trabalho dos menores em espectáculos⁴²⁸.

O quadro normativo do trabalho dos menores era o constante da LCT⁴²⁹, que foi, pela primeira vez, alterada pelo Decreto-lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, dando uma nova redacção aos artigos 121.º a 125.º. O art. 124.º, n.º 5, consagrou que “ as actividades de menores em espectáculos e actividades artísticas será regulada em diploma específico”. Todavia, a Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, alterou de novo o regime do emprego de menores e terá revogado tacitamente o n.º 5 do artigo referido, uma vez que o omitiu.

BENTES DE OLIVEIRA considerou que o legislador não pretendia criar o regime do trabalho dos menores em espectáculos, “bastando-se com uma aplicação adaptada do regime geral”⁴³⁰. Não partilhamos da mesma opinião; entendemos que o legislador apenas não se sentiu preparado para o fazer, em virtude da complexidade da matéria em causa.

Na linha de pensamento daquele autor, ao trabalho dos menores em espectáculos aplicar-se-ia o regime geral dos menores, tal como, a idade mínima de admissão; a

⁴²⁸ Cfr. BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 206.

⁴²⁹ Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

⁴³⁰ Cfr. BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 207.

possibilidade dos menores com 14 anos prestarem trabalhos leves; o período normal de trabalho; entre muitos outros exemplos. O motivo pelo qual não assumimos a opinião deste autor assenta em duas razões: por um lado, afirmar que se podia aplicar ao trabalho dos menores em espectáculos o quadro normativo geral é “assassinar” o carácter especial da actividade artística, por outro lado, é fechar os olhos à realidade que, diariamente, vemos na televisão, como por exemplo, crianças com idade inferior à admitida para os menores em geral, a serem protagonistas de novelas⁴³¹. Dito de outra forma, algumas garantias consagradas para os menores, em geral, até podem ser aplicadas ao menor em espectáculos, mas há muito que é urgente um diploma que consagre as especificidades inerentes ao trabalho dos pequenos artistas, desde a mais tenra idade até atingir a idade madura, na medida em que “o vazio legal facilita os abusos e a exploração”⁴³².

Foi precisamente a mencionada Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, que “aparentemente” transpôs a directiva n.º 94/33/CEE do Conselho, de 22-6-94. Esta consagra no seu art.º 5.º o trabalho dos menores em espectáculos; porém, “do relatório anexo à própria proposta de lei não consta qualquer observação das forças políticas” sobre o referido artigo da directiva⁴³³.

Consideramos que o futuro diploma poderia “aproveitar” os escalões etários da Classificação de Espectáculos, regulada pelo Decreto-Lei n.º 396/82, de 21 de Setembro; porém, como verificaremos, não o fez. Este diploma “visa essencialmente a protecção dos menores, condicionando a sua frequência a espectáculos ou locais públicos de diversão”⁴³⁴. O artigo 2.º daquele Decreto-Lei estipula que “os espectáculos ou divertimentos públicos serão classificados nos seguintes escalões etários: para maiores de 4 anos; para maiores de 6 anos; para maiores de 12 anos; para maiores de 16 anos; para maiores de 18 anos” e, ainda, quando for o caso, serão classificados “De Qualidade” ou “Pornográfico”. Na verdade, os menores de três anos não podem assistir

⁴³¹ Como bem declara INÊS PEREIRA, “uma particularidade das actividades dos menores no mundo do espectáculo é a própria visibilidade do fenómeno”. Cfr. *Caracterização das actividades dos menores em espectáculo, moda e publicidade*, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, p. 15.

⁴³² *Idem, idem*, p. 16.

⁴³³ Cfr. BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, pp. 210 e 211.

⁴³⁴ ANTÓNIO XAVIER, *As Leis dos Espectáculos e Direitos Autorais, Do Teatro à Internet*, Almedina, 2002, p. 31.

a espectáculos públicos, de acordo com o artigo 3.º, alínea a) do supradito diploma. Na esteira de BENTES DE OLIVEIRA, a referida Classificação é importante, na medida em que se os menores de três anos não podem assistir a espectáculos públicos, “terá alguma lógica que artistas até essa faixa etária neles se não possam exhibir”^{435 436}.

3. A RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO NACIONAL CONTRA A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 75/98 (I-B), de 2 de Julho, reestruturou os instrumentos de combate ao trabalho infantil, criando o Plano Nacional de Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PEETI) e o Conselho Nacional contra a Exploração do Trabalho Infantil⁴³⁷, em substituição da Comissão Nacional do Combate ao Trabalho Infantil. O Conselho elaborou uma Recomendação⁴³⁸ para legislar sobre o trabalho dos menores em espectáculos, publicidade, trabalho de manequim ou modelo e actividades análogas, na medida em que se verifica “uma insuficiência de regulação específica para o trabalho de menores no âmbito destas actividades, em que a participação de jovens e crianças, por vezes de pouca idade, é cada vez maior”.

Foi possível ao Conselho elaborar esta recomendação, uma vez que é da competência deste acompanhar o PEETI, como refere o § 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 75/98; por sua vez, o PEETI tem como função, entre muitas outras,

⁴³⁵ BENTES DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 212.

⁴³⁶ O artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 396/82, de 21 de Setembro, enuncia que serão classificados «para maiores de 3 anos», os espectáculos desportivos e de circo, os concertos musicais e similares e os espectáculos de ópera e bailado; «para maiores de 6 anos», os espectáculos tauromáquicos; muito embora o n.º 2 do mesmo artigo expresse que os espectáculos para maiores de 6 “poderão ser classificados em diferente escalão etário pela Comissão de Classificação de Espectáculos quando, por sua iniciativa ou após requerimento fundamentado do promotor de espectáculo a solicitar novo visionamento, se conclua que as características do espectáculo o aconselham”. Por sua vez, será «para maiores de 12 anos» a frequência de lugares públicos destinados a bailes populares, será «para maiores de 16 anos» a frequência de discotecas e similares, «para maiores de 18 anos» a frequência de clubes nocturnos e similares, conforme preceituam o n.º 3, n.º 4 e n.º 5, do artigo 4.º do referido diploma, respectivamente. Nestes últimos três casos, a Inspeção Geral das Actividades Culturais pode estabelecer, a requerimento fundamentado do interessado e tendo em conta o parecer das autoridades locais, um escalão classificativo inferior, por força do n.º 6, do mesmo artigo.

⁴³⁷ O PEETI depende directamente do Ministério da Segurança Social e do Trabalho; o Conselho Nacional integra vários ministérios, representantes da Administração central e local, parceiros sociais, bem como organizações não governamentais relacionadas ou interessadas neste assunto.

⁴³⁸ Entregue no Ministério de Trabalho e Solidariedade Social em Junho de 2001, actual Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

“contribuir para a elaboração de propostas de medidas legislativas, por força do § 2, alínea e), do mesmo diploma. Desta forma, foi criado um grupo de trabalho, que elaborou um projecto; este foi examinado e aprovado, na generalidade, pelo Conselho.

O Conselho Nacional contra a Exploração do trabalho infantil propôs que cada trabalho com menores dependesse de uma autorização prévia para cada caso, com a validade máxima de um ano, podendo ser renovada⁴³⁹, sendo as comissões de protecção de crianças e jovens as entidades competentes, quer para a autorização, quer para a renovação⁴⁴⁰. Todavia, de acordo, com o diploma que aguardava a aprovação em Conselho de Ministros, e que nunca chegou a ser aprovado, seria a Inspeção-Geral do Trabalho, a conceder a autorização, no prazo de dez dias.

A Recomendação referia ainda que o pedido de autorização devia ser apresentado com uma antecedência de, pelo menos, oito dias antes da celebração do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços⁴⁴¹, “pela entidade interessada ou pelos pais ou quem tenha a guarda de facto”. A recomendação exigia, de igual modo, que aquele pedido justificasse a necessidade do trabalho do menor; que se juntasse um documento a expressar o consentimento dos representantes legais deste⁴⁴²; seria obrigatório a inclusão de um parecer favorável da escola onde o menor estuda, mas apenas no caso de não ter concluído a escolaridade obrigatória; e, por último, seria necessário juntar ao pedido um atestado médico.

Os menores de dezasseis anos não poderiam participar em espectáculos que terminassem depois da meia-noite, nem os menores que trabalhassem no circo, poderiam ser acrobacistas, saltimbancos, domesticadores de animais ou participar em todas as actividades que colocassem em perigo a sua saúde física, psíquica e moral.

⁴³⁹ Como veremos, na proposta de lei sobre a regulamentação do CT, no que respeita ao trabalho à participação de menores em espectáculos e outras actividades, adoptou-se uma outra solução: caso o prazo da participação do menor seja superior a seis meses, a autorização necessitará de ser renovada ao fim desse tempo.

⁴⁴⁰ Solução adoptada pelo artigo 139.º, n.º 1, da proposta de lei mencionada na nota de rodapé anterior.

⁴⁴¹ A proposta de lei sobre a regulamentação do CT, no que respeita ao trabalho à participação de menores em espectáculos e outras actividades, é omissa quanto a este ponto.

⁴⁴² Na nossa opinião, seria prescindível o documento a expressar o consentimento dos pais ou do tutor, caso fossem estes a solicitar a autorização para que o menor possa trabalhar ou estar disponível para o fazer ou para prestar serviços.

A recomendação do Conselho estipulava ainda que os menores, a partir dos doze anos, poderiam ser, excepcionalmente, autorizados a participar em espectáculos circenses, quando os responsáveis pelo espectáculo fossem os representantes legais ou mesmo irmãos com idade igual ou superior a 18 anos.

No caso de se tratarem de espectáculos em cabarés, bares, discotecas, sex-shops ou outros lugares de diversão nocturna em que os menores possam ser aliciados ou sujeitos a exploração erótica ou sexual, nunca poderiam ser autorizados pela Inspeção-Geral do Trabalho.

Por fim, o Conselho ainda recomendou ao Governo, que o contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviços fosse sempre reduzido a escrito, e que identificasse, entre outras coisas, a actividade prestada, os respectivos horários de trabalho e a remuneração. A recomendação expressa que o futuro diploma deveria estabelecer critérios no que respeita às remunerações a serem pagas aos menores, com “adequadas garantias perante a gestão de seus pais ou tutores”⁴⁴³.

O diploma que aguardava aprovação em Conselho de Ministros, propunha ainda uma carga horária máxima por idades: até um ano, uma hora por semana; de um a três anos, duas horas por semana; dos três aos seis anos, duas horas por dia e quatro por semana; dos sete aos onze, três horas por dia e seis por semana; e dos doze aos quinze, quatro horas por dia e oito por semana. Podemos adiantar, desde já, que a proposta de lei sobre a regulamentação do trabalho dos menores em espectáculos, consagra uma solução ligeiramente diferente, já que apenas distingue os menores com menos três anos e não até um ano e de um aos três; porém, nas outras classes etárias, a solução consagrada pela proposta é exactamente a mesma.

Proposta louvável, mas porventura utópica, é que o trabalho daqueles menores nunca coincida com o horário escolar e que termine catorze horas antes do início da actividade escolar, tendo que decorrer entre as oito da manhã e as oito da noite.

⁴⁴³ A Dr^a CATALINA PESTANA, antiga presidente do PEETI, Plano de Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil, já havia manifestado a sua preocupação quanto ao destino dado aos *cachets* que os menores auferem; daí a sua proposta para que a nova lei consagre que uma percentagem daquele *cachet* seja depositado numa conta aberta em nome do menor. Cfr. a revista VISÃO, n.º 485, de 20 a 26 de Junho de 2002, p. 98.

4. REGRAS APLICÁVEIS AO TRABALHO DOS MENORES EM ESPECTÁCULOS

4.1 A CONVENÇÃO DOS DIREITOS DA CRIANÇA

A Convenção dos Direitos da Criança⁴⁴⁴, muito embora não se refira expressamente ao trabalho destes menores, estipula no seu artigo 32.º que os Estados signatários devem proteger “o direito da criança contra a exploração económica ou a sujeição a trabalhos perigosos ou capazes de comprometer a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social”, perfeitamente aplicável aos menores em espectáculos.

4.2 AS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

É essencial uma especial alusão às Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se referem à participação dos menores em espectáculos. Foi a Convenção n.º 60, de 1937, que previu, pela primeira vez, a possibilidade dos países consagrarem excepções à idade mínima de admissão ao trabalho, quando estivessem em causa “a actuação de crianças em espectáculos públicos e a sua participação como actores ou figurantes em filmes”, muito embora, esta convenção não tenha sido ratificada pelo Estado Português. São de destacar a Convenção n.º 78 e Recomendação n.º 79, referentes aos exames médicos de aptidão de crianças e adolescentes para o emprego em trabalhos não industriais (consequentemente abrange o trabalho dos menores em espectáculos)⁴⁴⁵; a Convenção n.º 79 e Recomendação n.º 80, relativas à limitação do trabalho nocturno dos menores em trabalhos não industriais, consagrando que a participação dos menores em espectáculos públicos só pode ser prestado até à meia-noite e que têm que ter descansar catorze horas consecutivas entre as actuações⁴⁴⁶; a Convenção n.º 138⁴⁴⁷ e Recomendação n.º 142, em que o artigo 8.º da Convenção estabelece que a participação em espectáculos

⁴⁴⁴ A Convenção dos Direitos da Criança foi ratificada pela Resolução da Assembleia da República n.º 20/90, de 12 de Setembro e por Decreto do Presidente da República n.º 49/90, da mesma data.

⁴⁴⁵ A Convenção n.º 78 foi ratificada por Portugal pelo Decreto n.º 111/82, de 7 de Outubro.

⁴⁴⁶ Esta convenção foi adoptada pela OIT no dia 19 de Setembro de 1946; porém, nunca foi aprovada para ratificação, no nosso país.

⁴⁴⁷ Esta convenção foi ratificada por Portugal pelo Decreto do Presidente da República n.º 11/98, de 19 de Março.

artísticos deve ser autorizada individualmente e, ainda, que as autorizações devem limitar as horas de trabalho, estipulando as condições da sua prestação. A Convenção n.º 182⁴⁴⁸ e a Recomendação n.º 190, relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e à acção imediata com vista à sua eliminação, muito embora não se refiram directamente ao trabalho dos menores em espectáculos, consagram regras que lhes poderão ser aplicadas, tal como a alínea b), do artigo 3.º, da convenção, que caracteriza “a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para (...) espectáculos pornográficos” como uma das situações “de piores formas de trabalho das crianças”. Aliás, a referida Recomendação recomenda aos seus membros que tal conduta seja uma “infracção penal”.

4.3 A DIRECTIVA N.º 94/33/CE DO CONSELHO

Especial destaque merece a Directiva n.º 94/33/CE do Conselho⁴⁴⁹, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho. Como já foi referido, esta directiva foi “aparentemente” transposta pela Lei n.º 58/99, de 30 de Junho; por sua vez, o artigo 2.º do preâmbulo do Código de Trabalho reza que com a aprovação deste diploma foi efectuada a transposição, parcial ou total de uma série de directivas, entre as quais, por força da alínea f), a directiva em questão. A nosso ver, a transposição daquela apenas foi parcial; apenas com a entrada em vigor da ainda proposta de lei sobre a regulamentação do CT, tal tarefa ficará completa.

O artigo 4.º, n.º 1, da Directiva consagra como que os Estados-membros deverão tomar as medidas necessárias, a fim de proibir o trabalho infantil. Por sua vez, o seu n.º 2, alínea a), expressa que os estados podem estabelecer, seja por via legislativa, seja por via regulamentar, que aquela proibição não se aplique às crianças que exerçam actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária⁴⁵⁰.

⁴⁴⁸ Esta convenção foi ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 28/2000, de 26 de Maio, e pela Resolução da Assembleia da República n.º 47/2000, de 1 de Junho.

⁴⁴⁹ Esta directiva foi publicada no JOCE L n.º 216/12, de 20 de Agosto de 1994.

⁴⁵⁰ O artigo 4.º, n.º 2, alínea c), da Directiva consagra que os Estados-membros podem determinar que a proibição do trabalho infantil não se aplique “às crianças de, pelo menos, 14 anos de idade que prestem trabalhos leves que não sejam os decorrentes do artigo 5.º; todavia, poderão ser prestados, por crianças a partir da idade de 13 anos, trabalhos leves que não sejam os que decorrem do artigo 5.º, durante um número limitado de horas semanais e em relação a categorias de trabalhos determinadas pela legislação

O artigo 5.º da directiva faz depender a possibilidade das crianças participarem em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária de uma autorização emitida pela autoridade competente e para cada caso individual⁴⁵¹. O n.º 2 do mesmo artigo estabelece que cada Estado deve determinar as condições do trabalho infantil, bem como as regras do processo de autorização prévia, “desde que essas actividades não sejam susceptíveis de causar prejuízo à segurança, à saúde, ou ao desenvolvimento das crianças” e “não prejudiquem a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação profissional aprovados pela autoridade competente ou a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada”. Todavia, da leitura do n.º 3, concluímos que os Estados podem fixar as condições da participação das crianças que tenham atingido a idade de treze anos em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, sem a referida autorização prévia⁴⁵².

Quanto ao trabalho nocturno, a Directiva 94/33/CE, no artigo 9.º, n.º 1, alínea b), estipula que os Estados-membros deverão tomar as medidas indispensáveis a fim de proibir o trabalho dos adolescentes⁴⁵³ entre as vinte e as seis horas ou entre as vinte e três e as sete horas. Porém, o mesmo artigo consagra que os Estados-membros podem autorizar os adolescentes a prestar trabalho naquele período “sempre que tal se justifique por razões objectivas” e na condição de lhes ser “concedido um descanso compensatório adequado (...) nos casos expressamente previstos pelo artigo, nos quais encontramos a “participação em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária”. E daí a existência do já revogado artigo 33.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, a que corresponde hoje ao artigo 65.º, n.º 4, do CT.

nacional”. Na esteira de BENTES DE OLIVEIRA, este artigo, conciliado com o artigo 5.º, n.º 3, que iremos tratar, “parece permitir *a contrario* (...) que serão de admitir trabalhos leves aos menores dos espectáculos em idades inferiores às referidas”. Cfr. *ob. cit.*, p. 204.

⁴⁵¹ Como iremos ver, a proposta de lei sobre a regulamentação do Código de Trabalho estipula que tal competência pertencerá à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

⁴⁵² BENTES DE OLIVEIRA entende que “é questionável (...) o estabelecimento da idade de 13 anos para omitir o controlo a montante e de primeira linha ao conteúdo da sua prestação laboral concretizada pela autorização administrativa prévia”. Cfr. *ob. cit.*, p. 204.

⁴⁵³ De acordo com o artigo 3.º, alínea c), um adolescente é “qualquer jovem que tenha no mínimo 15 anos e menos de 18 anos e que já não se encontre submetido à obrigação escolar a tempo inteiro imposta pela legislação nacional”.

4.4 A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

É importante fazer uma breve referência à negociação colectiva, na medida em que, por exemplo, o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Empresários de Espectáculos e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos consagra algumas regras que protegem o trabalho dos menores em espectáculos. A cláusula 48.º, n.º 1, consagra que são garantidos aos menores os direitos consignados na lei geral de trabalho. O n.º 2 estipula que “nos estabelecimentos caracterizadamente de funcionamento nocturno”, a permanência do menor no local de trabalho não poderá exceder o tempo necessário ao exercício da actividade, incluindo a mudança de vestuário; bem como, no fim da respectiva actuação, e se esta ocorrer depois de uma hora e trinta minutos e não estiver presente qualquer familiar, deverá a entidade empregadora proporcionar-lhe o regresso a casa em veículo automóvel”. No seu n.º 3 consagra uma proibição dos menores de 18 anos trabalharem para além das 2 horas e 30 minutos, “excepto nos casos oficialmente autorizados”, todavia, não menciona que casos são esses.

5. A PARTICIPAÇÃO LEGAL DOS MENORES EM ESPECTÁCULOS FACE AO CÓDIGO DE TRABALHO

5.1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

Assistimos a uma crescente utilização dos menores no universo artístico, daí que a regulamentação da matéria em questão é adjectivada, por muitos, como urgente. Na verdade, a necessidade premente de um diploma que regule o trabalho dos menores em espectáculos foi aceite pelo novo CT, que no seu artigo 70.º dispõe o seguinte: “a participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária é objecto de regulamentação em legislação especial”, que iremos, em seguida, analisar.

Antes de iniciarmos tal tarefa, há que destacar o artigo 65.º, n.º 4, do CT⁴⁵⁴, que estabelece as regras quanto à prestação de trabalho nocturno pelos menores. É bastante curioso reparar que na lei geral existe uma norma que se refere ao trabalho dos menores em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, permitindo que os menores com idade igual ou superior a dezasseis anos possam prestar trabalho nocturno, incluindo no período compreendido entre as zero e as cinco horas, sempre que tal se justifique por razões objectivas e seja concedido ao menor um descanso compensatório com igual número de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível. *A contrario*, o menor com idade inferior àquela, não poderá, em qualquer circunstância, prestar trabalho nocturno.

O n.º 5, do mesmo artigo⁴⁵⁵, estatui que naquele caso, o menor deve ser vigiado por um adulto, se tal vigilância for necessária para proteger a sua segurança e saúde. Entendemos que o legislador deveria ter dito “representante legal” em vez de “adulto”, para que a função de vigilância fosse objectivamente exercida. Um adulto poderá ser o coreógrafo, o encenador, colegas actores de maior idade; o menor, naquelas circunstâncias, devia ser vigiado pelos pais ou tutor, tendo em conta a maior ligação afectiva, e a consequente maior preocupação com o seu bem estar⁴⁵⁶.

O disposto no artigo 65.º, n.º 4, do CT, não será aplicável “se a prestação de trabalho nocturno por parte do menor com idade igual ou superior a dezasseis anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis”, conforme expressa o n.º 6, do mesmo artigo⁴⁵⁷. O que são “factos anormais e imprevisíveis”? O legislador serve-se de conceitos indeterminados e o intérprete

⁴⁵⁴ Corresponde ao artigo 33.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei 58/99, de 30 de Junho.

⁴⁵⁵ Corresponde ao artigo 33.º, n.º 5, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei 58/99, de 30 de Junho.

⁴⁵⁶ INÊS PEREIRA enuncia que “na grande maioria dos casos, são os pais que habitualmente acompanham os filhos no exercício da actividade (80.9%), quer nos castings, quando se aplica (principalmente entre os menores da moda e publicidade e televisão, cinema e teatro), quer no desempenho das suas tarefas”. Cfr. *ob. cit.*, p. 69.

⁴⁵⁷ Corresponde ao artigo 33.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei 58/99, de 30 de Junho.

espanta-se! Estabelece-se, então, no n.º 7⁴⁵⁸, que se se verificarem aqueles factos, o menor terá direito a um descanso compensatório de valor igual às horas prestadas, que deverão ser gozadas nas três semanas seguintes.

A protecção destes menores é fundamental, “tanto mais se atendermos ao número de horas em que se desenvolve a sua participação – muitas das vezes em horário nocturno – e aos locais onde decorrem os espectáculos em que participam”⁴⁵⁹. Na esteira do parecer da União Geral dos Trabalhadores (UGT) sobre a Regulamentação do Código de Trabalho, aquelas condições podem prejudicar o desenvolvimento físico e psicológico do menor, bem como a sua actividade escolar; assim sendo, devem ser escrupulosamente controladas, prevalecendo o interesse do menor, em detrimento de interesses económicos e promocionais⁴⁶⁰.

5.2 A PROPOSTA DE LEI DA REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE TRABALHO

Na Proposta de Regulamentação do Código de Trabalho⁴⁶¹, o Capítulo VIII regula a participação de menores em espectáculos e outras actividades. O preâmbulo do diploma expressa que a adopção de legislação que regule e proteja aqueles menores “corresponde a uma urgente carência social” e “é necessária em face da Constituição e vai ao encontro de instrumentos normativos supranacionais, nomeadamente a Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho de 1994”.

Entendíamos que as futuras disposições regulamentadoras do trabalho dos menores em espectáculos, deveriam aplicar-se, de igual modo, quando o menor prestasse a sua actividade em regime de trabalho autónomo. Ora, o artigo 136.º da proposta dispõe, e bem, que o Capítulo VIII regula o artigo 70.º CT, “com a extensão decorrente do n.º 5 do artigo 16.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, relativamente a menor com idade inferior a dezasseis anos”. Este artigo estabelece que “ao menor que realiza actividades

⁴⁵⁸ Corresponde ao artigo 33.º, n.º 7, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei 58/99, de 30 de Junho.

⁴⁵⁹ Parecer da UGT sobre a Regulamentação do Código de Trabalho, Setembro de 2003, p. 17, em <http://www.ugt.pt/parecer2_11_09_2003.pdf>.

⁴⁶⁰ *Idem, idem.*

⁴⁶¹ Tivemos acesso à Proposta de Regulamentação do Código de Trabalho no *site* do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, em <<http://www.msst.gov.pt>>. Como acima referenciamos, de acordo com o artigo 3.º da Proposta, esta deve entrar em vigor no dia 15 de Abril de 2004.

com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menores”. Resumindo, as regras pelas quais se pautam a actividade dos menores em espectáculos, que iremos analisar, aplicam-se aos menores com idade inferior a dezasseis anos que celebrem contratos de prestação de serviços.

O artigo 137.º estipula que o menor pode participar “em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, designadamente como actor, cantor, dançarino, figurante, músico, modelo ou manequim, incluindo os correspondentes ensaios”. No que respeita à sua participação em espectáculos circenses, o n.º 2 daquele artigo consagra que só é permitida desde que o menor tenha doze anos de idade, porém esta actividade deverá ser vigiada por um “dos progenitores, representante legal ou irmão maior”⁴⁶². Nenhuma das actividades desenvolvidas nas duas situações referenciadas poderá, todavia, envolver um contacto com animais ferozes.

A proposta consagra, e bem, que o número máximo de horas de actividade do menor dependa da idade deste⁴⁶³. Assim sendo, o artigo 138.º estipula que a actividade dos menores: com menos de três anos de idade não poderá exceder uma hora por semana e duas horas por semana a partir de um ano de idade; entre três e seis anos não poderá exceder duas horas por dia e quatro horas por semana; e entre doze e quinze anos não poderá exceder quatro horas por dia e oito horas por semana⁴⁶⁴. O diploma não se

⁴⁶² A participação dos menores em espectáculos circenses tem algumas características especiais: na maioria dos casos, a actividade é prestada no seio da família, o que “funciona como um entrave à acção inspectiva, nomeadamente no que concerne à duração dos períodos de actividade”, de acordo com o Parecer da UGT sobre a Regulamentação do Código de Trabalho, Setembro de 2003, p. 18, em <http://www.ugt.pt/parecer2_11_09_2003.pdf>. No mesmo sentido INÊS PEREIRA ao declarar que “o acesso ao exercício de uma actividade circense circunscreve-se àqueles que nasceram neste meio, com a totalidade destes menores a terem acedido ao mundo do espectáculo por intermédio de familiares”. Cfr. *ob. cit.*, p. 59. Realce-se que a mesma autora alerta para o facto de os casos de não frequência escolar se encontrarem maioritariamente entre os menores do circo, o que se compreende, se se atender “ao tipo de vida itinerante do circo”. Cfr. *ob. cit.*, pp. 95 e 96.

⁴⁶³ Saliente-se que “é principalmente entre os menores que exercem actividades na televisão, teatro e cinema que o problema da sobrecarga horária diária mais se coloca (...)”. Cfr. INÊS PEREIRA, *ob. cit.*, p. 83.

⁴⁶⁴ Nas últimas três situações referenciadas, o artigo 138.º, n.º 6, consagra que “deve haver uma ou mais pausas de pelo menos trinta minutos cada, de modo a que a actividade consecutiva do menor não seja superior a metade do período diário referido naqueles preceitos”. “É entre os menores do circo (33.4%) e os que participam em actividades na televisão, teatro e cinema (32.7%) onde é mais frequente a prática da actividade durante mais de 4 horas seguidas sem um descanso de pelo menos 1 hora, apesar de estes valores serem também elevados para os menores da moda e publicidade (23.5%)”, todavia, note-se que

refere ao menor que já tenha completado a idade mínima de admissão ao trabalho; desta forma, aplicar-se-ão as regras gerais da prestação do trabalho por aqueles⁴⁶⁵, ou seja, o artigo 62.º, do CT, que consagra que o período normal de trabalho dos menores não pode ser superior a oito horas diárias e a quarenta horas semanais.

O n.º 4, do artigo 138.º, estatui que “a actividade do menor deve ser suspensa pelo menos um dia por semana, coincidindo com dia de descanso durante o período de aulas da escolaridade obrigatória”. Este artigo tem como finalidade proteger o direito ao repouso do menor, que tenta conciliar a sua actividade escolar com a actividade profissional⁴⁶⁶.

O legislador preocupa-se com a compatibilização da actividade artística do menor com a frequência escolar obrigatória deste⁴⁶⁷; daí que estipule no n.º 2, do artigo 138.º, que “durante o período de aulas de escolaridade obrigatória, a actividade do menor não deve coincidir com o respectivo horário, nem de qualquer modo impossibilitar a sua participação em actividades escolares”. Durante este mesmo período, o n.º 3, daquele artigo, estabelece que “entre a actividade do menor e a frequência das aulas deve haver um intervalo mínimo de duração de uma hora”. À primeira vista, pareceu-nos um intervalo de curta duração, porém, tendo em conta que o horário escolar é, em regra, suficientemente preenchido, ocupando uma parte considerável do dia do menor, “uma hora” não será o ideal, mas porventura, o possível.

A maioria destes pequenos artistas goza as suas férias escolares no Verão, uma vez que, ao que sabemos, são poucos os trabalhos nessa época, “arrancando” em força, precisamente no início do ano escolar. Mesmo assim, o legislador não se esqueceu de

essa actividade “pode ser realizada em apenas um dia da semana”. Cfr. INÊS PEREIRA, *ob. cit.*, pp. 84 e 85.

⁴⁶⁵ Como já foi dito, a lei diferencia e trata de forma desigual os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou não; na primeira situação é aplicável o artigo 55.º, n.º 1, do CT; enquanto que no segundo caso, há que ter em conta as várias alíneas do artigo 56.º, n.º 1, do CT.

⁴⁶⁶ INÊS PEREIRA referencia que “é muito pouco significativa a ocorrência de situações em que a actividade do menor em espectáculos, moda e publicidade é desempenhada sem um descanso semanal de pelo menos 2 dias consecutivos”. Cfr. *ob. cit.*, p. 85. Há que destacar, ainda, que “para os menores da música e da dança (73.7%) e também do circo (56.7%) o trabalho é realizado com maior frequência ao fim de semana, pelo contrário, na televisão, cinema e teatro (44.2%) e na moda e publicidade (52.9%) a maior parte dos menores trabalha com mais frequência aos dias úteis da semana”. Cfr. *ob. cit.*, p. 81.

⁴⁶⁷ De acordo com o estudo de INÊS PEREIRA, “são os menores que participam em actividades na televisão, teatro e cinema que faltam com mais frequência às aulas e, pelo contrário, são os menores que exercem a sua actividade na música e na dança que menos o fazem”. Cfr. *ob. cit.*, p. 106.

regular a actividade artística dos menores durante aquele período, estipulando que pode exercer essa actividade em metade daquele período, dependendo o número máximo de horas de actividade com a idade do menor: entre os seis e onze anos, a lei estabelece seis horas por dia e doze horas por semana e entre doze e quinze anos, sete horas por dia e dezasseis horas por semana, de acordo com a alínea a) e b), do artigo 138.º, n.º 5, respectivamente⁴⁶⁸.

Nenhuma das regras que acabámos de enunciar, constantes do artigo 138.º, se aplica, por força do n.º 8, ao menor que já tenha concluído a escolaridade obrigatória, com a excepção da regra estabelecida no n.º 7: “o menor só pode exercer a actividade entre as oito e as vinte horas ou, tendo idade igual ou superior a doze anos e apenas para participar em espectáculos, entre as oito e as vinte e quatro horas”⁴⁶⁹. O que é que se entende por “apenas para participar em espectáculos”? Tendo em conta que o artigo 137.º permite a participação dos menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, o que é que se considera ser um espectáculo e quais as actividades de outra natureza que não se consideram como tal?

A participação dos menores nas actividades em causa terá que ser autorizada pela “Comissão de Protecção de Crianças e Jovens da área da residência habitual do menor, funcionando em comissão restrita ou, na sua falta, aquela cuja sede estiver mais próxima da referida residência”, conforme preceituam o n.º 1 e n.º 2, do artigo 139.º. A autorização caduca quando terminar a participação do menor na respectiva actividade; porém quando o prazo da participação for superior a seis meses, a autorização necessita de ser renovada ao fim daquele tempo⁴⁷⁰.

O requerimento da autorização deverá ser apresentado pela entidade promotora do espectáculo ou da actividade, por escrito e conter os elementos indicados nas alíneas a) a f), do n.º 1, do artigo 140.º: “a) identificação e data do nascimento do menor; b)

⁴⁶⁸ Nestes dois casos, aplica-se também o artigo 138.º, n.º 5, da proposta, referenciado na nota de rodapé anterior.

⁴⁶⁹ INÊS PEREIRA expressa que “não é surpreendente verificar-se que uma percentagem considerável de menores exerce, independentemente da sua frequência, exhibições artísticas à noite, depois das 20 horas, já que muitos dos espectáculos onde os menores também participam, tais como os espectáculos circenses, concertos musicais e teatros, são exibidos à noite”. Cfr. *ob. cit.*, p. 82.

⁴⁷⁰ Cfr. artigo 139.º, n.º 3 e n.º 4, da proposta de lei.

estabelecimento de ensino frequentado pelo menor, se este estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória; c) indicação do espectáculo ou actividade e local onde se realiza; d) tipo e duração da participação do menor, que pode ser para uma ou várias actuações, um prazo certo, uma temporada ou o período em que o espectáculo permaneça em cartaz⁴⁷¹; e) números de horas de actividade do menor em dias de ensaio ou actuação, bem como por semana; f) a identificação da pessoa que exerce a vigilância do menor, no caso de espectáculo circense.

Nos termos das alíneas a) a e), do artigo 140.º, n.º 2, aquele requerimento deverá ser acompanhado por diversos elementos: a) certificado que ateste a capacidade física e psíquica do menor, adequada à natureza e intensidade da sua participação, emitido por médico do trabalho, depois de ouvido o médico assistente do menor; b) “declaração do horário escolar e informação sobre o aproveitamento escolar do menor, se este estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, emitidas pelo estabelecimento de ensino”; c) autorização dos seus representantes legais, que deverá mencionar os elementos referidos nas alíneas c), d), e) e, sendo caso disso, na alínea f) do n.º 1, do mesmo artigo, acima referenciadas; d) “audição do sindicato e da associação de empregadores envolvidos sobre a compatibilidade entre a participação e a educação, saúde, segurança e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor ou, na falta de resposta daqueles, prova de que foi solicitada com uma antecedência de dez dias úteis relativamente à apresentação do requerimento⁴⁷²”; e) “a apreciação da entidade promotora relativamente a eventual parecer desfavorável do sindicato ou da associação de empregadores”.

⁴⁷¹ As modalidades da duração do contrato de trabalho a termo consagradas no artigo 5.º, n.º 1, do RD 1435/1985, de 1 de Agosto, que regulamenta a relação dos artistas em espectáculos públicos, devem ter sido a fonte de inspiração para o legislador português (o referido artigo consagra que o contrato pode ser celebrado “para uma ou várias actuações, para um tempo certo, para uma temporada ou pelo tempo em que uma obra permaneça em cartaz”).

⁴⁷² De acordo com o n.º 3, do artigo 140.º, a competência para dar parecer sobre o pedido compete ao “sindicato representativo da actividade a exercer pelo menor, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente e que tenha sido objecto de regulamento de extensão; e à “associação de empregadores em que a entidade promotora esteja inscrita ou, na sua falta, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente e que tenha sido objecto de regulamento de extensão”. O diploma também prevê a situação de mais de um sindicato ou associação de empregadores satisfazerem as condições referidas; neste caso, é competente “qualquer um a quem o parecer seja solicitado”.

Como já referimos, tendo em conta o artigo 5.º da Directiva 94/33/CE, o legislador português pretende, e muito bem, que a autorização só possa ser concedida, caso a actividade a desenvolver pelo menor não prejudique a sua educação, saúde, segurança e desenvolvimento físico, psíquico e moral⁴⁷³, e no caso da actividade, o tipo de participação e o número de horas por dia e por semana respeitarem as várias regras acima mencionadas⁴⁷⁴. O organismo competente para conceder a autorização, a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, deverá decidir no prazo de trinta dias úteis; caso não o faça, considera-se que o requerimento foi indeferido⁴⁷⁵.

A Comissão pode ainda autorizar a participação do menor em espectáculos e actividades análogas, depois de ouvidos a entidade promotora e os representantes legais do menor, desde que esta participação seja vigiada por um dos representantes ou outra pessoa maior indicada por estes⁴⁷⁶.

Caso a Comissão autorize a participação do menor e este ainda estiver obrigado a frequentar a escolaridade obrigatória, o artigo 141.º, n.º 6, estipula que aquela terá que comunicar a autorização e o seu prazo de validade ao requerente (entidade promotora da actividade) e aos representantes legais do menor, bem como ao estabelecimento de ensino e à Inspecção-Geral do Trabalho.

O contrato é celebrado pelos representantes legais do menor, e o princípio da liberdade de forma é afastado, na medida em que o artigo 142.º, n.º 1, exige que seja feito por escrito e em dois exemplares. Quanto ao conteúdo do contrato, o mesmo artigo exige que este indique o espectáculo ou a actividade, a acção a realizar e a duração da participação, o número de horas diárias e semanais, a respectiva retribuição e a pessoa que exercerá a vigilância do menor, se for caso disso⁴⁷⁷.

⁴⁷³ Tal como estabelecem os artigos 2º, n.º 1, do RD 1435/1985, e artigo 6.º, n.º 4, do ET, para o trabalho dos menores em espectáculos, em Espanha.

⁴⁷⁴ Cfr. artigo 141.º, n.º 1.

⁴⁷⁵ Cfr. artigo 141.º, n.º 3 e n.º 4.

⁴⁷⁶ Cfr. artigo 141.º, n.º 2.

⁴⁷⁷ Cfr. artigo 137.º, n.º 2, e artigo 141.º.

Um dos exemplares do contrato fica na posse da entidade promotora do espectáculo ou da actividade⁴⁷⁸; o artigo 142.º, n.º 3, exige a esta entidade a apresentação da cópia do contrato, quer à Inspeção-Geral do Trabalho, quer ao estabelecimento de ensino do menor obrigado a frequentar a escolaridade obrigatória, antes de iniciar a actividade.

Caso o horário escolar do menor se altere, o estabelecimento de ensino está obrigado a comunicar, de imediato, tal facto à entidade promotora e à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, por força do n.º 1, do artigo 143.º⁴⁷⁹. Se o menor em causa ainda estiver obrigado a frequentar a escolaridade obrigatória, a diminuição do seu aproveitamento escolar durante o prazo de validade da autorização, deverá ser comunicada, de igual modo, pela escola à referida comissão, de acordo com o n.º 2, daquele artigo. Se a alteração do horário tornar incompatível o exercício da actividade artística ou se se verificar a diminuição do aproveitamento escolar do menor, prejudicando a sua educação ou afectando a sua conduta, a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens revoga a autorização concedida⁴⁸⁰. E no caso de estarmos perante um menor obrigado a frequentar a escolaridade obrigatória, a Comissão deve informar a revogação da autorização à entidade promotora, aos representantes legais do menor, ao estabelecimento de ensino e à Inspeção-Geral do Trabalho⁴⁸¹.

Supondo que a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens não autoriza a participação ou revoga a autorização anterior, os representantes legais do menor têm a possibilidade de requerer ao tribunal de família e menores que autorize ou mantenha aquela; porém, mantem-se a decisão da Comissão até ao trânsito em julgado da sentença do Tribunal.

⁴⁷⁸ Conforme preceitua o artigo 142.º, n.º 2: “o exemplar do contrato que ficar na posse da entidade promotora deve ter anexas cópias do certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada e da declaração comprovativa do horário escolar se o menor estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, bem como de alterações do horário que ocorram durante a validade da autorização”.

⁴⁷⁹ Neste caso, e de acordo com o n.º 2, do mesmo artigo, “a entidade promotora deve comunicar ao estabelecimento escolar e à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens as alterações do horário da prestação da actividade do menor necessárias para respeitar o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 138.º, sem as quais este não pode prosseguir a respectiva actividade”.

⁴⁸⁰ Cfr. artigo 143.º, n.º 4.

⁴⁸¹ Cfr. artigo 143.º, n.º 5.

Em suma, esta proposta merece o nosso elogio e contentamento, todavia, não se refere a uma questão, em nosso entender, fundamental: o destino dado à retribuição auferida pelo menor no desempenho da sua actividade no mundo do espectáculo⁴⁸². Já a Recomendação do Conselho Nacional contra a Exploração do Trabalho Infantil alertou para este facto. Na realidade, de acordo com o estudo feito à caracterização das actividades do menor nesta área, INÊS PEREIRA revela dados importantes no que concerne à “afecção do dinheiro recebido”, dos quais destacamos o facto de 30.5% dos menores inquiridos ficar com todo o dinheiro para gastar no que entender e o facto de 32.8% dos seus representantes legais depositar uma parte do dinheiro numa conta bancária e a outra parte ser para o menor⁴⁸³.

6. OS MENORES E A PUBLICIDADE

O artigo 14.º do Código da Publicidade⁴⁸⁴ tem como epígrafe os “Menores”. Poderíamos pensar, eventualmente, que regulamenta o trabalho destes naquela área; todavia, não é o que acontece⁴⁸⁵. Nas palavras de MARIA PAULA BRAMÃO e ADALBERTO COSTA⁴⁸⁶, “a lei, ao disciplinar o conteúdo da mensagem publicitária, exprimiu inicialmente a vontade do legislador em proteger, desde logo, os menores da acção publicitária”, acrescentando ainda que “na publicidade que é especialmente dirigida aos menores, o anúncio publicitário deve ter sempre em conta, relativamente ao conteúdo, a particular vulnerabilidade dos seus destinatários”⁴⁸⁷.

⁴⁸² Como veremos, na lei francesa, a entidade competente para autorizar a participação do menor em espectáculos, tem competência para fixar a percentagem da retribuição que o menor terá direito a receber, podendo este montante ser colocado à disposição dos seus representantes legais; o restante será colocado numa conta na “Caixa de Depósitos” e gerido por esta, até o menor atingir a maioridade, conforme o disposto no artigo L. 211-8, do Código de Trabalho.

⁴⁸³ Cfr. INÊS PEREIRA, *ob. cit.*, pp. 76 e 77.

⁴⁸⁴ O Código da Publicidade foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de Outubro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 6/95, de 17 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 61/97, de 25 de Março e Decreto-Lei n.º 275/98, de 9 de Setembro, pela Lei n.º 31-A/98, de 14 de Julho, pelo Decreto-Lei n.º 51/2001, de 15 de Fevereiro e pela Lei n.º 109/2001, de 24 de Dezembro.

⁴⁸⁵ Note-se que “a publicidade é um dos domínios onde prolifera a prestação de trabalho de menores”. Cfr. INÊS PEREIRA, *ob. cit.*, p. 30.

⁴⁸⁶ MARIA PAULA BRAMÃO e ADALBERTO COSTA, *Código da Publicidade, Anotado e Comentado*, Vida Económica, 2003, p.105.

⁴⁸⁷ Em Espanha, e nas doutas palavras de ALZAGA RUIZ, existem algumas disposições que consagram uma especial protecção aos menores que intervêm em anúncios publicitários, proibindo-se a sua participação naqueles que podem influir negativamente na sua formação e crescimento. A título de

Na verdade, o n.º 1, alíneas a) a d), daquele artigo, faz uma enumeração exemplificativa dos especiais cuidados que a publicidade especialmente dirigida a menores deverá revestir. Por sua vez, o n.º 2 regulamenta a publicidade que é realizada com a participação dos menores, rezando que “os menores só podem ser intervenientes principais nas mensagens publicitárias em que se verifique existir uma relação directa entre eles e o produto veiculado”. A nosso ver, este artigo é vago e esta situação deriva, desde logo, de duas expressões: “interveniente principal” e “relação directa”. Assim sendo, o menor poderá ser um interveniente secundário (já que a lei fala em “interveniente principal”) nas mensagens publicitárias em que existe uma relação directa entre ele e o produto e nas mensagens publicitárias em que tal relação não exista. E o que quis, o legislador, dizer com a “relação directa”? Apenas produtos que se destinem exclusivamente aos menores ou também produtos que possam interessar quer a crianças, quer a adultos? Existem muitos e muitos produtos que poderão interessar quer a maiores, quer a menores. Não se poderia proibir os menores, neste último caso, de intervir nas mensagens publicitárias?

São demasiadas questões teóricas, quando, na prática, as situações se resolvem de forma simples, e na nossa opinião mal: no que concerne ao anúncio dos bebés da Expo/98, o I.C. acusou a empresa Expo e a agência de publicidade de terem violado o disposto no n.º 2, do artigo 14.º; todavia, a Comissão de Aplicação de Coimas de Publicidade arquivou o processo, já que considerou existir uma relação directa entre os bebés do anúncio e os menores – a exposição também se dirigia aos menores⁴⁸⁸.

exemplo, esta autora refere que “está vedado presentar a los niños y adolescentes en situaciones peligrosas, que intervengan en la publicidad de locales de juego y de servicios o de espectáculos violentos o que inciten a la violencia, en aquellos otros de carácter erótico o pornográfico, que participen en la propaganda de bebidas alcohólicas o de consumo de productos de tabaco o, en general, de cualquier actividad prohibida a los menores”. Cfr. *ob. cit.*, p. 159. Ainda sobre a Espanha, APILLUELO MARTÍN expressa que o artigo 16.º, da Lei 25/1994, de 12 de Julho de 1994, relativa à Televisão, consagra que “a publicidade na televisão não pode conter imagens ou mensagens que possam prejudicar moral ou fisicamente o menor”; assim, de acordo com o mesmo artigo, “não poderá, sem um motivo justificativo, expor as crianças a situações perigosas”. Daí que a autora considere que esta protecção também se estende no caso de as crianças serem intervenientes, e, não apenas, meros espectadores. Cfr. APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 253.

⁴⁸⁸ Cfr. MARIA PAULA BRAMÃO e ADALBERTO COSTA, *ob. cit.*, p. 104.

Não somos imunes à beleza de crianças em anúncios televisivos, em folhas que nos deliciam ao virar a página de uma revista, apenas consideramos, que muitas vezes, os menores, principalmente os de mais tenra idade, intervêm na publicidade por capricho, vaidade e ambição dos próprios pais.

Antes da proposta de lei que regulamenta a participação dos menores em espectáculos, era nosso desiderato que o futuro diploma disciplinasse, de igual forma, o trabalho dos menores na publicidade. E assim foi! O artigo 137.º permite que o menor intervenha em espectáculos e outras actividades de natureza publicitária. Assim sendo, todas as regras que atrás referimos valem para a actividade dos menores no mundo publicitário.

CAPÍTULO VII

O DIREITO DE AUTOR E DIREITOS CONEXOS

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Os direitos autorais e conexos merecem um lugar relevante na presente dissertação, já que “a legislação portuguesa sobre os espectáculos cruza-se, inevitavelmente, com a do direito de autor”⁴⁸⁹; todavia, temos que reconhecer, por um lado, a especial complexidade desta matéria; e, por outro lado, realçar que as próximas linhas apenas se vão limitar a uma simples abordagem do direito de autor, embora a maior parte se dediquem aos direitos conexos dos artistas intérpretes ou executantes, que “contribuem com uma mais valia criativa inegável para a divulgação da obra e do nome do autor”⁴⁹⁰.

É frequente o artista executar a obra criada por si; destarte, estão em causa dois actos diferentes: a criação da obra e a sua execução⁴⁹¹. Neste caso, o artista beneficiará da protecção do direito de autor, bem como da protecção do direito de artista intérprete ou executante, direito conexo ao direito de autor. Desta forma, concluímos que o direito de autor e os direitos conexos podem ser cumuláveis, e daí, a importância do estudo, ainda que breve, destes dois direitos. Na realidade, temos a consciência que esta matéria não terá o merecido lugar de destaque, apenas o possível, estando a nossa tarefa facilitada pela remissão das matérias à excelente doutrina portuguesa sobre o assunto.

O diploma fundamental é o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (CDADC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de Março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 45/85, de 17 de Setembro e pela Lei n.º 114/91, de 3 de Setembro⁴⁹².

⁴⁸⁹ ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 17.

⁴⁹⁰ *Idem, idem*, p. 45.

⁴⁹¹ ALBERTO ANTIGNANI entende que é necessário fazer uma distinção entre o artista autor e o artista intérprete ou executante, uma vez que apenas no primeiro caso existe uma actividade criativa, de “elaboração original de um produto que não existia”. Cfr. *ob. cit.*, p. 1.

⁴⁹² A fonte internacional mais importante do Direito de Autor é a Convenção de Berna, assinada em 1886 e aprovada pelo Decreto-Lei n.º 73/78, de 26 de Julho; “tecnicamente cuidada, é fortemente proteccionista”, esta convenção constituiu o modelo para todas as outras convenções internacionais, já que seguiram a sua estrutura fundamental. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *Direito de Autor...*, p. 36. Há que realçar, também, a Convenção Universal do Direito de Autor, aprovada em Genebra, em 1952; é administrada pela UNESCO, sendo menos exigente em relação à Convenção de Berna. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 38.

2. O DIREITO DE AUTOR

Quem é o autor? OLIVEIRA ASCENSÃO diz-nos que, em termos jurídicos, o autor pode ser o criador intelectual da obra⁴⁹³; pode significar o titular originário da obra, na medida em que “a obra pode ser originariamente atribuída a pessoa diversa do criador intelectual”⁴⁹⁴; pode exprimir, ainda, o titular actual, em que o direito de autor passou do titular originário a outros indivíduos⁴⁹⁵. Os artigos 21.º, 22.º e 24.º, do CDADC, referem expressamente quem é o autor da obra radiofónica, da obra cinematográfica e da obra fonográfica ou videográfica, respectivamente. Estas regras são sujeitas a várias críticas por parte da doutrina⁴⁹⁶, sendo que, no âmbito do presente estudo, se considera autor da obra radiofónica e da obra fonográfica ou videográfica, o autor da música, bem como se considera autor da obra cinematográfica, o autor da banda musical.

Muitas das criações do domínio artístico são fruto da inspiração de artistas (que muitas das vezes executam as obras criadas). Suponhamos, então, que um músico compõe uma obra musical que lhe foi encomendada ou porque o seu contrato de trabalho assim o exigia. *Quid iuris?* O artigo 14.º, n.º 1, do CDADC, consagra que “a titularidade do direito de autor relativo a obra feita por encomenda ou por conta de outrem, quer em cumprimento do dever funcional quer de contrato de trabalho, determina-se de harmonia com o que tiver sido convencionado”. No caso de não existir convenção, o n.º 2 presume que a titularidade do direito pertence ao criador intelectual; no caso do nome do criador da obra não ser mencionado nesta, o n.º 3 estabelece a presunção de que o direito de autor “fica a pertencer à entidade por conta de quem a obra é feita”; todavia, neste caso, o criador da obra não fica desprotegido, na medida em que o n.º 4, do mesmo artigo, consagra o direito a uma remuneração especial sempre que se verifiquem determinadas circunstâncias⁴⁹⁷.

⁴⁹³ Cfr. artigo 27.º, n.º 1, do CDADC.

⁴⁹⁴ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 143, bem como o artigo 14.º, do CDADC.

⁴⁹⁵ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 105.

⁴⁹⁶ *Idem, idem*, p. 137.

⁴⁹⁷ Assim sendo, o artigo 14.º, n.º 4, do CDADC, consagra que o criador intelectual da obra possa exigir, “para além da remuneração ajustada e independentemente do próprio facto da divulgação ou publicação, uma remuneração especial: a) quando a criação intelectual exceda claramente o desempenho, ainda que zeloso, da função ou tarefa que lhe estava confiada; b) quando da obra vierem a fazer-se utilizações ou a retirar-se vantagens não incluídas nem previstas na fixação da remuneração ajustada”.

O direito de autor existe para premiar a criatividade e não para reprimir a imitação⁴⁹⁸; daí que não tutele o valor da obra, mas, precisamente, a criação⁴⁹⁹. A obra é, precisamente, o objecto da protecção no Direito de Autor⁵⁰⁰, em que as obras intelectuais de natureza literária e artística, por qualquer modo exteriorizadas, são protegidas, nos termos do CDADC, e essa protecção concretiza-se na atribuição de direitos aos respectivos autores⁵⁰¹.

Existem várias espécies ou tipos de obras protegidas⁵⁰²; têm especial interesse para o nosso trabalho as seguintes: “as obras dramáticas e dramático-musicais e a sua encenação”⁵⁰³; “obras coreográficas e pantomimas”⁵⁰⁴, cuja expressão se fixa por escrito ou por qualquer outra forma”⁵⁰⁵; “composições musicais, com ou sem palavras”⁵⁰⁶; “obras cinematográficas, televisivas, fonográficas, videográficas e radiofónicas”⁵⁰⁷. Ainda são obras equiparadas a originais, “as traduções, arranjos, instrumentações, dramatizações, cinematizações e outras transformações de qualquer obra, ainda que esta não seja objecto de protecção”, não prejudicando “os direitos reconhecidos aos autores da correspondente obra original”⁵⁰⁸.

As obras dos autores são protegidas; quais os direitos que a lei atribui àqueles? O CDADC consagra direitos de carácter patrimonial, que são alienáveis e transmissíveis, em que “o autor tem o direito exclusivo de dispor da sua obra e de fruí-la

⁴⁹⁸ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 89.

⁴⁹⁹ *Idem, idem*, p. 91.

⁵⁰⁰ *Idem, idem*, p. 57.

⁵⁰¹ Cfr. artigo 1.º, do CDADC.

⁵⁰² É preciso ter em conta que as obras são apenas de duas categorias: literárias e artísticas, mas podem ter origem nos domínios literário, científico ou artístico. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 71.

⁵⁰³ Estas obras estão previstas no artigo 2.º, n.º 1, alínea c), do CDADC; as obras dramáticas incluem o teatro e as dramático-musicais compreendem “o teatro musicado, cuja forma suprema é a ópera”. Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 41. OLIVEIRA ASCENSÃO não concorda com a inclusão da “encenação” daquelas obras, uma vez que “a encenação não faz uma nova obra dramática”. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 79. O autor acrescenta que “para que a encenação representasse uma obra literária ou artística, teríamos que encontrar uma obra de encenação diferente da obra dramática ou dramático-musical que está a ser representada. O que não é o caso”.

⁵⁰⁴ Pantomina ou pantomima é a “representação de uma história exclusivamente através de gestos, expressões faciais e movimentos, especialmente no drama ou na dança”. Cfr. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, tomo V, Círculo de Leitores, Lisboa 2003, p. 2745.

⁵⁰⁵ Cfr. artigo 2.º, n.º1, alínea d), do CDADC.

⁵⁰⁶ Cfr. artigo 2.º, n.º1, alínea e), do CDADC.

⁵⁰⁷ Cfr. artigo 2.º, n.º1, alínea f), do CDADC. A este propósito, cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, pp. 80 a 82.

⁵⁰⁸ Cfr. artigo 3.º, n.º 1, alínea a) e n.º 2, do CDADC, respectivamente.

e utilizá-la, ou autorizar a sua fruição ou utilização por terceiro, total ou parcialmente”, conforme estatui o n.º 2, do artigo 9.º; e, ainda, direitos de carácter pessoal, em que o autor goza do direito de reivindicar a paternidade da obra e assegurar a genuinidade e integridade desta, nos termos do n.º 3, daquele artigo⁵⁰⁹, direitos estes, inalienáveis, irrenunciáveis e imprescritíveis⁵¹⁰. O direito de autor caduca 70 anos após a morte do autor⁵¹¹; a partir daí, as obras caem no domínio público, o que significa que podem ser livremente utilizadas⁵¹². Todavia, há que ter em conta que as utilizações da obra, descritas no artigo 75.º CDADC, não necessitam do consentimento do autor, sendo uma limitação ao direito do autor⁵¹³.

Em regra, são as entidades de gestão colectiva do direito de autor que exercem os poderes respeitantes à gestão do direito de autor, muito embora, também possam ser exercidos pelo seu titular, nos termos do artigo 72.º CDADC. O autor ou os seus representantes (aquelas entidades) gozam do direito exclusivo de autorizar, por exemplo, “a representação, recitação, execução, exibição ou exposição em público”; “a reprodução, adaptação, representação, execução, distribuição e exibição cinematográficas”; a difusão da obra por qualquer meio; as transformações da obra, como a tradução, adaptação, etc⁵¹⁴.

Em tom conclusivo, o direito de autor pode “ser nuclearmente caracterizado como um exclusivo temporário de exploração económica da obra”⁵¹⁵.

⁵⁰⁹ O artigo 56.º, n.º 1 CDADC acrescenta que o autor poderá opor-se à destruição, mutilação, deformação ou outra modificação da obra, e, ainda, “de um modo geral, a todo e qualquer acto que a desvirtue e possa afectar a honra e reputação do autor”.

⁵¹⁰ Cfr. artigo 56.º, n.º 2, do CDADC.

⁵¹¹ Cfr. artigo 31.º, do CDADC.

⁵¹² Cfr. artigo 38.º, do CDADC.

⁵¹³ A título exemplificativo, consideramos oportuno mencionar que “a inserção de citações ou resumos de obras alheias, quaisquer que sejam o seu género e natureza, em apoio das próprias doutrinas ou com fins de crítica, discussão ao ensino” é um dos vários exemplos consagrados no artigo 75.º, em que é lícito utilizar a obra, sem o consentimento do autor.

⁵¹⁴ Cfr. artigo 68.º, n.º 1, do CDADC.

⁵¹⁵ OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 686.

3. OS DIREITOS CONEXOS

O CDADC consagra, no seu título III, os direitos conexos dos artistas intérpretes ou executantes, dos produtores de fonogramas ou de videogramas e dos organismos de difusão⁵¹⁶. Chamam-se direitos “conexos” não apenas por serem estudados conjuntamente com o direito de autor ou por serem regulados na mesma lei, mas também por “as disposições sobre os modos de exercício dos direitos de autor” se aplicarem “no que couber aos modos de exercício dos direitos conexos”, conforme dispõe o artigo 192.º, do CDADC, e, ainda, pelo facto dos direitos conexos pressuporem a utilização de uma obra literária ou artística⁵¹⁷.

A tutela dos direitos conexos poderá afectar a protecção dos autores sobre a obra utilizada? O artigo 177.º ressalva que “em nada afecta” esta protecção; todavia, há que ter em conta que este artigo levanta alguns problemas na sua interpretação: há quem entenda que tal não significa que em caso de colisão prevaleça o direito de autor⁵¹⁸ e há quem considere exactamente o contrário⁵¹⁹.

O estudo dos direitos conexos são dignos de destaque, uma vez que a lei consagra os direitos conexos dos artistas intérpretes ou executantes⁵²⁰, constituindo um direito autónomo relativamente ao direito de autor. Voltamos a afirmar que se no mesmo

⁵¹⁶ Note-se que a maior parte das normas do referido título III são princípios constantes da Convenção de Roma, assinada em 26 de Outubro de 1961, administrada pela Unesco e pelas actuais O.M.P.I. (Organização Mundial da Propriedade Intelectual) e pela O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho), com o objectivo de proteger os artistas intérpretes ou executantes, os produtores de fonogramas e os organismos de radiofusão. Muito embora os seus princípios estejam incorporados no CDADC, a referida convenção apenas foi aprovada, para adesão, pela Resolução da Assembleia da República n.º 61/99, de 22 de Julho, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 168/99, de 22 de Julho.

⁵¹⁷ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 548.

⁵¹⁸ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 582.

⁵¹⁹ Cfr. LUIZ FRANCISCO REBELLO, *Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos*, Âncora Editora, 2.ª edição, 1998, p. 232.

⁵²⁰ PEDRO WALLENSTEIN, Presidente da Direcção da GDA, Gestão dos Direitos dos Artistas, CRL, entende que na altura em que a revisão do CDADC for anunciada vão existir imensas pressões para que a protecção aos direitos dos artistas seja ainda mais reduzida; todavia, alerta-nos para a arma que os artistas têm em seu poder e que poderá ser usada nessa altura: a sua imagem pública. Citando o autor, “a cadeia de afectos e empatias que se gera entre a criação artística e a identidade cultural profunda da opinião pública deve ser tratada com respeito e administrada com parcimónia e oportunidade”. Cfr. PEDRO WALLENSTEIN, *A protecção dos Direitos dos Artistas na conjuntura global*, Congresso Nacional dos Músicos, Lisboa, Outubro de 2003, em <<http://www.musicaemusicos.org/congresso.asp>>.

indivíduo coincidirem os dois direitos, a lei protege-o em ambos: no âmbito do direito de autor e no âmbito dos direitos conexos.

3.1 ARTISTAS INTÉRPRETES OU EXECUTANTES

O CDADC protege os artistas, mas apenas os artistas intérpretes ou executantes, que utilizem uma obra literária ou artística. Destarte, “não são tutelados os artistas de circo e os de variedades que não desempenham obras literárias e artísticas”⁵²¹.

Artistas intérpretes ou executantes “são os actores, cantores, músicos, bailarinos e outros que representem, cantem, recitem, declamem, interpretem, ou executem de qualquer maneira obras literárias ou artísticas”, conforme o disposto no artigo 176.º, n. 2, do CDADC; note-se que estas obras podem ser ou não protegidas^{522 523}. OLIVEIRA ASCENSÃO entende que são de considerar duas “subespécies” de artistas: os que interpretam e os que executam, não existindo diferenças de regime, no que respeita à qualificação do artista como intérprete ou executante⁵²⁴. Considera ainda que intérprete é o “termo genérico” e que executante é o “termo de espécie”, já que o executante interpreta através de instrumentos⁵²⁵. Mesmo assim, acaba por concluir que “todos os artistas protegidos interpretam, pelo que só há afinal uma categoria”⁵²⁶.

Concluindo, estão em causa os direitos, conexos ao direito de autor, que aqueles artistas têm pela utilização das suas prestações, durante um período de 50 anos⁵²⁷. Saliente-se, desde já, que no caso de participarem vários artistas na prestação, os seus direitos serão exercidos, quando não haja acordo entre eles, pelo director de conjunto;

⁵²¹ OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 14, nota de rodapé 1.

⁵²² Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 555.

⁵²³ No ordenamento jurídico espanhol, o artigo 105 do Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de Abril, pelo qual se aprovou o “texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual” considera que o artista intérprete ou executante é “la persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra”.

⁵²⁴ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 551.

⁵²⁵ *Idem, idem*, p. 552.

⁵²⁶ *Idem, idem*, p. 554.

⁵²⁷ Cfr. artigo 183.º, do CDADC. “O *terminus a quo* é o facto gerador da protecção; mas, nos termos gerais, esse prazo só começa a correr do primeiro dia do ano subsequente”. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 564.

caso este não exista, os actores serão representados pelo encenador, os membros da orquestra pelo maestro ou os membros do coro pelo director respectivo⁵²⁸.

3.2 A FALTA DE PROTECÇÃO DO ARTISTA SUBORDINADO

A protecção dada aos artistas “não abrange a prestação decorrente do exercício de dever funcional ou de contrato de trabalho”⁵²⁹, ou seja, os artistas subordinados, que celebram um contrato de trabalho, não têm as suas prestações protegidas. Subscrevemos OLIVEIRA ASCENSÃO quando refere que tal princípio é “muito grave e de consequências vastas”⁵³⁰.

Quais os motivos para o legislador não proteger o artista, no caso deste estar vinculado a um empregador? OLIVEIRA ASCENSÃO considera que se quiseram “deixar as empresas com as mãos livres, nomeadamente empresas que têm artistas em regime de exclusividade ao seu serviço”⁵³¹. Desta forma, as prestações dos artistas não estão protegidas; todavia, LUÍS FRANCISCO REBELLO entende que o artista e a entidade com quem este contratou podem acordar na protecção das prestações⁵³². OLIVEIRA ASCENSÃO considera que o contrato não poderá fazer nascer a protecção, mas que serão válidas as cláusulas no contrato de trabalho ou convenção colectiva de trabalho que atribuam direitos semelhantes aos estipulados no CDADC, não estando em causa, neste caso, “direitos intelectuais, mas uma vinculação meramente obrigacional”⁵³³.

Esta discriminação feita aos artistas intérpretes ou executantes que estão vinculados por um contrato de trabalho, deixa-nos indignados. Contudo, sempre será de questionar que direitos conexos são estes, uma vez que a maioria dos profissionais de espectáculos não celebra contratos de trabalho.

⁵²⁸ Cfr. artigo 181, n.º 1 e n.º 2, do CDADC.

⁵²⁹ Cfr. artigo 189.º, n.º 2, do CDADC.

⁵³⁰ OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 558.

⁵³¹ *Idem, idem.*

⁵³² LUÍS FRANCISCO REBELLO, *ob. cit.*, p. 243.

⁵³³ OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 558.

3.3 REQUISITOS DE PROTECÇÃO

O artigo 190.º, do CDADC, estabelece os requisitos de protecção para os titulares dos direitos conexos, ou seja, para os artistas intérpretes ou executantes, para os produtores de fonogramas e videogramas e para os organismos de difusão. O artista intérprete ou executante é protegido quando se verifique uma das três condições seguintes: nacionalidade portuguesa ou de Estado membro das Comunidades Europeias, a prestação ter sido realizada em território português ou que tenha sido fixada ou radiofundida pela primeira vez no nosso país. Em relação a estas duas últimas condições de protecção, a prestação terá que ocorrer em território português, apenas se distingue “a interpretação presencial das restantes”⁵³⁴.

3.4 O DIREITO DE IMPEDIR

O art. 178.º, do CDADC, consagra uma regra fundamental: os artistas intérpretes ou executantes podem impedir⁵³⁵: “a) a radiofusão ou a comunicação ao público, por qualquer meio, sem o seu consentimento, das prestações que tenham realizado, salvo quando se utilizem prestações já radiofundidas ou já fixadas; b) a fixação, sem o seu consentimento, das prestações que não tenham sido fixadas; c) a reprodução, sem o seu consentimento, de fixação das sua prestações quando esta não tenha sido autorizada, quando a reprodução seja feita para fins diversos daqueles para os quais foi dado o consentimento (...)”. Por sua vez, o artigo 117.º daquele diploma, em “total descoordenação”⁵³⁶ com o artigo 178.º, atribui aos artistas certos direitos, já que é necessária a autorização escrita destes para a transmissão pela radiofusão sonora ou visual, para a reprodução em fonograma ou videograma, e, ainda, para a filmagem e exibição, isto é, “para a produção cinematográfica”. A filmagem não consta da letra do artigo 178.º, muito embora, se possa reconduzir ao previsto na sua alínea b), já que “a filmagem é uma fixação”⁵³⁷.

⁵³⁴ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 586.

⁵³⁵ Não é “direito de autorizar”, como no direito de autor. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 559.

⁵³⁶ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 560.

⁵³⁷ *Idem, idem*, p. 561.

O artigo 179.º, n.º 1, estatui que “na falta de acordo em contrário, a autorização para radiofundir uma prestação implica autorização para a sua fixação e posterior radiofusão e reprodução dessa fixação, bem como para a radiofusão de fixações licitamente autorizadas por outro organismo de radiofusão”. OLIVEIRA ASCENSÃO realça que este artigo deverá ser conciliado com o artigo 178.º, alínea a), “que torna livre a radiofusão e a comunicação ao público de prestações já radiofundidas ou fixadas” e com o artigo 178.º, alínea c), “que só reserva a reprodução quando a fixação não tenha sido autorizada e em casos análogos”⁵³⁸. Com a preciosa ajuda daquele autor, conseguimos entender qual o princípio fundamental: “o que se reserva é a utilização imediata das prestações dos artistas, em que se inclui a própria fixação. As utilizações mediatas não estão sujeitas ao consentimento”⁵³⁹. Realce-se, desde já, que os artistas têm direito a uma remuneração pelas utilizações mediatas, como veremos em seguida.

3.5 O DIREITO A UMA REMUNERAÇÃO SUPLEMENTAR

Os artistas intérpretes ou executantes têm direito a uma remuneração suplementar, consagrada no art. 179.º, n.º 2, do CDADC, mesmo que não esteja prevista no contrato inicial, sempre que haja uma nova transmissão, uma retransmissão por outro organismo de radiofusão ou uma comercialização das suas prestações artísticas. Nas duas primeiras situações, e caso não seja autorizada pelos artistas, estes têm direito, no seu conjunto, a 20% da remuneração primitivamente fixada. Por sua vez, se se tratar da comercialização de fixações obtidas para fins de radiofusão, os artistas têm o direito a receber, no seu conjunto, 20% da quantia que o organismo de radiofusão receber do adquirente, conforme os n.ºs 3 e 4 do artigo mencionado.

Os artistas podem acordar com os respectivos organismos de radiofusão condições diferentes das acima referidas; contudo, este direito é irrenunciável, como expressa o n.º 5, do art. 179.º. Todavia, ao que sabemos, muitos dos contratos de prestação de serviços celebrados contêm uma cláusula de rescisão de tais direitos; se determinado artista não

⁵³⁸ *Idem, idem*, p. 561.

⁵³⁹ *Idem, idem*, p. 562.

aceitar, o que lhe poderá acontecer é ficar sem aquele trabalho. Desta forma, entre trabalhar, prescindindo daqueles direitos, e não trabalhar, a escolha é bastante óbvia⁵⁴⁰.

3.6 O DIREITO A UMA REMUNERAÇÃO EQUITATIVA

Os artistas intérpretes ou executantes têm, ainda, direito a uma remuneração sempre que um fonograma⁵⁴¹ ou um videograma⁵⁴² editado comercialmente, ou uma sua reprodução, seja utilizado por qualquer forma de comunicação pública (televisão, rádio, cafés, bares, discotecas, bancos, supermercados, elevadores, telefones, hotéis, restaurantes e outros lugares públicos). De acordo com o art. 184.º, n.º 3, do CDADC, o respectivo utilizador pagará ao produtor do fonograma ou videograma e aos artistas intérpretes e executantes uma remuneração equitativa, dividida entre estes em partes iguais; porém, a parte final deste artigo expressa “salvo acordo em contrário”, o que significa que o direito a esta remuneração é renunciável.

3.7 O DIREITO A UMA REMUNERAÇÃO PELA CÓPIA PRIVADA

A proibição da cópia para fins privados seria utópica, daí que a solução da lei tenha sido a de compensar os titulares dos direitos⁵⁴³. De acordo com o art. 82.º, do CDADC e com a Lei n.º 62/98, de 1 de Setembro, que regula o disposto naquele artigo, os nossos artistas têm direito a uma remuneração pela cópia privada, ou seja, sempre que quaisquer equipamentos ou suportes materiais que respeitem à fixação e reprodução de obras sejam vendidos ao público, no seu preço é incluída uma quantia a ser distribuída pelos autores, artistas intérpretes ou executantes, editores, produtores fonográficos e videográficos em obras intelectuais destinadas à difusão, representando uma compensação devida pela cópia privada. O montante da remuneração é fixado anualmente, por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Cultura. Todavia, o

⁵⁴⁰ Tal como nos elucidou o Sr. JOÃO VIDIGAL, membro da Direcção Central do Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos.

⁵⁴¹ De acordo com o estipulado no art. 176.º, n.º 4, do CDADC, “fonograma é o registo resultante da fixação, em suporte material, de sons provenientes de uma execução ou quaisquer outros”, ou seja, disco, CD, CD-R, etc...

⁵⁴² “Registo resultante da fixação, em suporte material, de imagens, acompanhadas ou não de sons, bem como a cópia de obras cinematográficas ou áudio-visuais”, conforme o n.º 5, do art.º 176, do CDADC.

⁵⁴³ Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 48.

artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 62/98, obriga a que sejam ouvidas as entidades referidas no artigo 6.º e no artigo 8.º, da lei mencionada.

O artigo 6.º, da Lei n.º 62/98, obrigou as entidades legais representativas dos autores, dos artistas intérpretes ou executantes, os editores, os produtores fonográficos e os videográficos a criarem uma pessoa colectiva, sem fins lucrativos, de natureza associativa ou cooperativa, com a finalidade de cobrar e gerir as quantias previstas na referida Lei. Estamos perante “a gestão colectiva necessária”, uma vez que “o titular é forçado a recorrer a um ente de gestão colectiva, porque não tem outro modo de gerir os seus direitos”⁵⁴⁴. Ficaram concluídas no final de 1998 as negociações entre as entidades que representam os artistas intérpretes ou executantes, os autores, os editores, os produtores fonográficos e videográficos e foi constituída a AGE COP – Associação para a Gestão da Cópia Privada⁵⁴⁵.

Por sua vez, o artigo 8.º, da Lei n.º 62/98, criou uma comissão de acompanhamento, cujo presidente é um representante do Estado; os organismos representativos dos titulares de direitos designam 50% das pessoas; 25% são designadas pelos fabricantes ou importadores de suportes e aparelhos; e, finalmente, as restantes 25% são designadas pelos organismos representativos dos consumidores. Todavia, “é” necessário um despacho do Ministro da Cultura a determinar quais os organismos convidados a designar os membros da comissão e o número de pessoas a designar por cada um destes organismos, tal como expressa o n.º 2, do artigo acima mencionado. Esta Comissão reúne, pelo menos, uma vez por ano, por força do seu n.º 3, seja convocada pelo seu Presidente, seja requerida por escrito pela maioria dos seus membros, com a finalidade de averiguar e avaliar as condições de implementação da Lei n.º 62/98.

⁵⁴⁴ OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 691.

⁵⁴⁵ A AGE COP está a levar a cabo a possibilidade das primeiras cobranças respeitantes aos aparelhos de reprodução.

3.8 O DIREITO PELO ALUGUER E COMODATO

O Decreto-Lei n.º 332/97, de 27 de Novembro⁵⁴⁶, consagra nos seus artigos 5.º e 6.º, o direito de aluguer e o direito de comodato, respectivamente. No que respeita ao direito de aluguer⁵⁴⁷, a lei reconhece ao autor um direito irrenunciável a uma remuneração equitativa pelo aluguer, sempre que este “transmita ou ceda o direito de aluguer relativo a um fonograma, videograma ou ao original ou cópia de um filme a um produtor de fonogramas ou de filmes”, que será paga pelo produtor. No que concerne ao direito de comodato⁵⁴⁸, o autor também tem direito a uma remuneração no caso de comodato público, quer do original, quer de cópias da obra, conforme dispõe o n.º 1, do art. 6.º, do referido Decreto-Lei, que será paga pelo proprietário do estabelecimento que os coloca à disposição do público, tal como refere o n.º 2, do mesmo artigo⁵⁴⁹.

Este diploma interessa-nos, uma vez que o artigo 7.º, cuja epígrafe é “Extensão aos titulares de direitos conexos”, estende o direito de distribuição, no qual se inclui o direito de aluguer e comodato, ao artista intérprete ou executante, no que se refere à fixação da sua prestação. Resumindo, sempre que haja um aluguer ou um comodato de obras em que o artista intérprete ou executante participe, ele é titular de um direito exclusivo de permitir ou proibir esse aluguer ou comodato, e no caso de consentir, tem direito a uma remuneração equitativa.

⁵⁴⁶ Transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Directiva n.º 92/100/CEE, do Conselho, de 19 de Novembro de 1992, “relativa ao direito de aluguer, ao direito de comodato e a certos direitos conexos ao direito de autor em matéria de propriedade intelectual”, tal como refere o Art.º 1.º, do Decreto-Lei n.º 332/97, de 27 de Novembro.

⁵⁴⁷ O artigo 3.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 332/97, define aluguer como “o acto de colocar à disposição do público, para utilização, o original ou cópias da obra, durante um período de tempo limitado e com benefícios comerciais directos ou indirectos”.

⁵⁴⁸ O artigo 3.º, alínea c), considera comodato o “acto de colocar à disposição do público, para utilização, o original ou cópias da obra, durante um período de tempo limitado e sem benefícios económicos ou comerciais directos ou indirectos, quando efectuado através de estabelecimento acessível ao público”.

⁵⁴⁹ O disposto no artigo 6.º não se aplica às “biblioteca públicas, escolares, universitárias, museus, arquivos públicos, fundações públicas e instituições privadas sem fins lucrativos”. Cfr. artigo 6.º, n.º 3.

3.9 O DIREITO PELO CABO E SATÉLITE

O artigo 8.º, do Decreto-Lei n.º 333/97, de 27 de Novembro⁵⁵⁰, estende aos artistas intérpretes ou executantes, no que respeita à comunicação ao público por satélite das suas prestações e à retransmissão por cabo, as disposições dos artigos 178.º, 184.º, e ainda dos artigos 6.º e 7.º, do CDADC. Assim, os artistas intérpretes ou executantes têm o direito de impedir e o direito a uma remuneração equitativa, sempre que haja uma retransmissão por cabo⁵⁵¹ (por exemplo, pela TV Cabo) ou uma comunicação por satélite⁵⁵² (por exemplo, pela RTP Internacional) de uma obra contendo uma prestação artística.

O direito de impedir a retransmissão por cabo só pode ser exercido através de uma entidade de gestão colectiva, que deve gerir os direitos de todos os artistas intérpretes ou executantes, estejam ou não inscritos. Estes últimos podem reivindicar os seus direitos no “prazo de três anos a contar da data da retransmissão por cabo do programa que inclui a sua obra”, de acordo com o n.º 2, do artigo 7.º, daquele diploma. Assim sendo, estamos perante outro caso de “gestão colectiva necessária”.

3.10 OS DIREITOS PESSOAIS

O CDADC atribui ao artista dois direitos pessoais: o direito à menção da designação e o direito à integridade⁵⁵³. O primeiro está previsto no artigo 180.º: em qualquer divulgação da prestação do artista será obrigatório indicar o nome ou o pseudónimo do artista⁵⁵⁴, “salvo convenção em contrário ou se a natureza do contrato

⁵⁵⁰ Transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Directiva n.º 93/83/CEE, do Conselho, de 27 de Setembro de 1993, do Conselho, “relativa à coordenação de determinadas disposições em matéria de direito de autor e direitos conexos aplicáveis à radiodifusão por satélite e à retransmissão por cabo”, tal como refere o artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 333/97, de 27 de Novembro.

⁵⁵¹ O artigo 3.º, alínea c), do Decreto-Lei n.º 333/97, entende por retransmissão por cabo “a distribuição ao público, processada de forma simultânea e integral por cabo, de uma emissão primária de programas de televisão ou rádio destinados à recepção pelo público”.

⁵⁵² Por sua vez, o artigo 3.º, alíneas a) e b), do Decreto-Lei n.º 333/97, define, respectivamente, satélite e comunicação ao público por satélite. Desta forma, satélite será “qualquer aparelho artificial colocado no espaço que permita a transmissão de sinais de radiodifusão destinados a ser captados pelo público”, e comunicação ao público por satélite é o “o acto de introdução, sob o controlo e a responsabilidade do organismo de difusão, de sinais portadores de programas a destinados a ser captados pelo público numa cadeia ininterrupta de comunicação conducente ao satélite e deste para a terra”.

⁵⁵³ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 563.

⁵⁵⁴ O artigo 154.º, do CDADC, prevê uma regra semelhante para o autor.

dispensar a indicação”⁵⁵⁵. Por sua vez, o direito à integridade encontra-se estipulado no artigo 182.º que considera “ilícitas as utilizações que desfigurem uma prestação, que a desvirtuem nos seus propósitos ou que atinjam o artista na sua honra ou na sua reputação”.

3.11 AS ENTIDADES DE GESTÃO COLECTIVA

As entidades de gestão colectiva têm como função representar os titulares dos direitos, “resultando a representação da simples qualidade de sócio ou aderente ou da inscrição como beneficiário dos respectivos serviços”, tendo “capacidade judiciária para intervir civil e criminalmente em defesa dos seus representados”^{556 557}.

O exercício da representação está dependente do registo na Inspeção-Geral das Actividades Culturais (IGAC), nos termos do artigo 74.º, onde as entidades de gestão colectiva deverão entregar o documento comprovativo de representação. Aliás, a IGAC⁵⁵⁸ tem como função, entre outras, a protecção dos direitos de autor e direitos conexos, fiscalizando o cumprimento das normas constantes do CDADC. O registo tem, desde logo, como vantagem o facto de qualquer utilizador poder informar-se junto da IGAC “se determinado autor ou titular de direito conexo tem assegurada a sua representação por uma entidade de gestão colectiva e, em caso afirmativo, para que tipo de direitos”⁵⁵⁹.

Já referimos que no caso da cobrança e distribuição da remuneração devida por cópia privada e no caso da retransmissão por cabo, a lei obriga a que os direitos sejam exercidos por uma entidade de gestão colectiva. Todavia, na prática, quer os titulares

⁵⁵⁵ O legislador consagra duas excepções: no caso de “programas sonoros exclusivamente musicais sem qualquer forma de locução” e nos casos em que as circunstâncias e necessidades da transmissão levam a omitir tal indicação. Cfr. artigo 180.º, n.º 2 e artigo 154.º, do CDADC, respectivamente. Conforme exemplifica Oliveira Ascensão, pense-se numa mensagem publicitária que tem por suporte determinada canção. Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 563.

⁵⁵⁶ Cfr. artigo 73.º, n.º 1 e do n.º 2, do CDADC, respectivamente.

⁵⁵⁷ ANTÓNIO XAVIER cita um estudo da Organização Mundial da Propriedade Industrial, denominado “*Gestion collective du droit d’auteur et des droits voisins*”, sob a direcção de MIHÁLY FISCOR, que define gestão colectiva do direito de autor: “... os titulares dos direitos autorizam a organização de gestão colectiva a gerir os seus direitos, isto é, a vigiar a utilização das suas obras, a negociar com os utilizadores eventuais, a conceder-lhes, mediante pagamento de uma remuneração apropriada, autorizações em condições determinadas, a receber pagamentos e a reparti-los entre os titulares dos direitos. É assim que se pode definir a gestão colectiva”. Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 50.

⁵⁵⁸ A IGAC foi criada pelo Decreto-Lei n.º 80/97, de 8 de Abril.

⁵⁵⁹ ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 51.

dos direitos de autor, quer os titulares dos direitos conexos aos direitos de autor optam por confiar a gestão dos seus direitos patrimoniais àquelas entidades. Porquê? OLIVEIRA ASCENSÃO exemplifica de forma elucidativa: vamos supor uma obra de música ligeira; ora, “o autor não tem a possibilidade física de negociar as autorizações e remunerações respectivas individualmente”⁵⁶⁰. Daí que este autor fale de “um direito de representação obrigatória”, distorcendo o direito do autor pela gestão colectiva⁵⁶¹. “Distorção” é ainda o facto das entidades não negociarem cada utilização individual, mas concederem autorizações genéricas, assim como negociarem “toda a carteira de obras”, de que são titulares e não de obras singulares⁵⁶².

O direito de autor nasceu para que o autor pudesse ser remunerado pela utilização das suas obras; foi, precisamente, pela dificuldade em controlar aquelas utilizações, que se criaram as sociedades de autores⁵⁶³. Em Portugal, temos a Sociedade Portuguesa dos Autores, comumente conhecida por SPA⁵⁶⁴. São vários os países que aderiram à Convenção de Berna; assim todos os autores estrangeiros beneficiam da protecção conferida aos nacionais, sob reserva de reciprocidade, conforme preceitua o artigo 64.º CDADC⁵⁶⁵.

⁵⁶⁰ OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, p. 691.

⁵⁶¹ *Idem, idem.*

⁵⁶² Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, *ob. cit.*, pp. 692 e 693.

⁵⁶³ Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 49.

⁵⁶⁴ A SPA foi fundada em 1925 (na altura tinha a designação de Sociedade de Escritores e Compositores Teatrais Portugueses) e é uma cooperativa, sens fins lucrativos para a Gestão do Direito de Autor. Na realidade, a SPA é o organismo de gestão colectiva do direito de autor em Portugal mais antigo e representa mais de 17.000 autores portugueses, seus sucessores e cessionários, bem como autores, sucessores e cessionários inscritos nas 170 sociedades congéneres existentes em 90 países, com as quais mantém relações contratuais recíprocas. Cfr. <<http://www.spautores.pt>>. A Lei n.º 83/2001, de 3 de Agosto, regula o seu funcionamento, competência e atribuições. Tem um leque bastante diversificado de funções: autoriza a utilização das obras dos titulares dos direitos autorais “para os espectáculos musicais, locais de diversão, como as discotecas e similares, todos os locais públicos onde exista difusão de música gravada, e concede licenças globais de utilização de todo o seu repertório às estações emissoras de radiodifusão sonora e visual”. Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 52. A SPA fixa as condições daquela utilização; cobra os direitos respectivos; distribui os montantes que foram cobrados pelos titulares dos direitos; podem, ainda, representar os titulares dos direitos conexos aos direitos de autor (pode representar os direitos conexos dos produtores fonográficos, devido a um protocolo de colaboração com os organismos representativos dos respectivos titulares). A SPA não tem apenas como funções gerir os direitos autorais, mas também, funções de carácter social, na medida em que ajuda “os seus cooperantes necessitados” e de carácter cultural, já que promove “acções culturais relevantes como colóquios, conferências (...)”. Cfr. ANTÓNIO XAVIER, *ob. cit.*, p. 53.

⁵⁶⁵ Consequentemente, foi constituída a CISAC, isto é, a Confederação Internacional das Sociedades de Autores e Compositores.

No caso dos artistas intérpretes ou executantes, existe, actualmente e desde 1995, uma entidade colectiva de gestão dos “Direitos Conexos”, sob a forma jurídica de uma cooperativa: GDA – Cooperativa de Gestão dos Direitos dos Artistas Intérpretes ou Executantes⁵⁶⁶. A GDA abrange os artistas intérpretes ou executantes portugueses, os membros de entidades de gestão estrangeiras, idênticas, com as quais celebrou contratos de reciprocidade ou representação e, ainda, artistas estrangeiros aí inscritos⁵⁶⁷.

Como a própria GDA divulga⁵⁶⁸, tem como função “gerir, administrar, cobrar e distribuir pelos artistas cooperadores as remunerações devidas pela utilização das suas prestações e pressionar, a nível nacional, comunitário e internacional no sentido da salvaguarda e aumento dos direitos dos artistas titulares de direitos conexos, bem como negociar, autorizar e vigiar a utilização destes direitos”. Existe ainda uma outra entidade: DAP – Cooperativa de Gestão dos Artistas em Portugal cujos objectivos são os mesmos dos da GDA.

⁵⁶⁶ A GDA – Cooperativa de Gestão dos Direitos dos Artistas Intérpretes ou Executantes foi o resultado de uma fusão de duas entidades que já existiam com os mesmos objectivos: a APA (Associação Portuguesa de Actores) e a CADA (Cooperativa de Administração dos Direitos dos Artistas Intérpretes ou Executantes). A GDA é membro fundador da AGE COP – Associação para a Gestão da Cópia Privada

⁵⁶⁷ Atente-se no artigo 2.º dos estatutos da GDA, que estatui no seu n.º 1, o seguinte: “a cooperativa tem por objecto o exercício e a gestão dos direitos conexos ao direito de autor, dos artistas intérpretes ou executantes seus cooperadores que lhe confiaram, por força de lei ou contratualmente, a gestão dos seus direitos patrimoniais ou morais, bem como a gestão dos direitos, conexos aos direitos de autor, dos seus administrados e dos membros de entidades estrangeiras congêneres com as quais a cooperativa celebrou contratos de representação e reciprocidade e, nomeadamente, a cobrança e distribuição das remunerações provenientes do exercício desses direitos, em Portugal e no Estrangeiro”.

⁵⁶⁸ Quer nos seus panfletos, a que tivemos acesso, quer no seu *site* na internet. Cfr. < <http://www.gda.pt>>.

CAPÍTULO VIII

REGIME JURÍDICO EM ESPANHA

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Foi com agrado que constatámos que o país vizinho consagrou, há muito, a especialidade do regime jurídico-laboral dos artistas em espectáculos públicos. As bibliotecas das faculdades de direito espanholas estão apetrechadas de vasta doutrina e jurisprudência sobre o tema, de inegável interesse para o estudo daquele regime. As próximas linhas serão, na sua maioria, dedicadas à análise do diploma que regulamentou a relação dos artistas em espectáculos públicos: o RD 1435/1985, de 1 de Agosto, que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 1986.

1.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO DOS ARTISTAS COMO RELAÇÃO ESPECIAL E SUA REGULAMENTAÇÃO⁵⁶⁹

Foi o artigo 3.º, n.º 1, alínea j), da Lei 16/76, de 8 de Abril, – Lei das Relações Laborais (LRL) que consagrou, pela primeira vez, o trabalho dos artistas em espectáculos públicos como uma relação laboral de carácter especial. Tal significa, não só, a inclusão expressa desta relação no âmbito do Direito do Trabalho, como também, a aceitação de certas especificidades no seu regime jurídico, impostas pela natureza especial da prestação artística, seu objecto⁵⁷⁰. Porém, não se procedeu à sua regulamentação⁵⁷¹, submetendo-se esta relação ao regime comum, “com as particularidades estabelecidas pela normativa sectorial aplicável às distintas actividades artísticas”⁵⁷². Vários autores entendem que o artigo 15.º, n.º 1, alínea d), da LRL,

⁵⁶⁹ Limitamo-nos no presente estudo a analisar a relação de trabalho dos artistas em espectáculos públicos, a partir da data em que foi consagrada como relação especial de trabalho, isto é, a partir de 1976, com a Lei das Relações Laborais. Sobre a evolução histórica do âmbito legislativo até àquela data, cfr. DOLZ LAGO, *ob. cit.*, pp. 128 a 133. Este mesmo autor também analisa a jurisprudência existente sobre os artistas, melhor, sobre “al papel desempeñado por ésta en el reconocimiento de la condición jurídico-laboral del trabajo artístico y, por tanto, del carácter de trabajador por cuenta ajena de los artistas”. Cfr. *ob. cit.*, pp. 133 a 139. Ainda sobre o importante papel que a jurisprudência teve, cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 14, nota de rodapé 2.

⁵⁷⁰ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 225. O autor confessa que estamos perante “uma das manifestações mais claras da progressiva ampliação do âmbito subjectivo da aplicação das normas laborais”, em que a evolução social conduz à “profissionalização” de actividades “artísticas”. Cfr. *ob. cit.*, p. 226.

⁵⁷¹ A disposição adicional 4.ª previa que o Governo, no prazo de dois anos, aprovaria decretos que regulassem as relações especiais de trabalho consagradas no artigo 3.º da LRL; todavia, não o fez.

⁵⁷² DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 226. De igual modo, ROQUETA BUJ elucida-nos que face a esta situação de inércia, os tribunais aplicavam a lei geral com as especificidades consagradas para cada ramo de

permitia a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado com “pessoal artístico e técnico da produção de espectáculos”⁵⁷³.

A enumeração das relações de trabalho especiais do Estatuto dos Trabalhadores (ET) de 1980⁵⁷⁴ contemplava a dos artistas em espectáculos públicos, no artigo 2.º, n.º 1, alínea e). A sua disposição adicional 2.ª estabeleceu que o Governo, respeitando os direitos básicos reconhecidos na Constituição, no prazo máximo de dezoito meses, teria que regulamentar as relações especiais de trabalho consagradas naquele artigo; contudo, tal não aconteceu. Mais uma vez, esta relação continuou a ser regulada pelas normas acima enunciadas⁵⁷⁵. Desconhecendo-se as razões da inércia do Governo, importa somente referir que a disposição adicional 1.ª da Lei 32/1984 consagrou um novo prazo, de doze meses, para aquele regular as mencionadas relações de trabalho, ou seja, um “cheque em branco para regular difíceis e delicadas situações laborais”⁵⁷⁶.

Finalmente, foi o RD 1435/1985, de 1 de Agosto, que regulamentou, de forma unitária, a relação dos artistas em espectáculos públicos, consagrada no art. 2.º, n.º 1, alínea e), do ET. Há que mencionar o RD 1/1995, de 24 de Março, na medida em que aprovou o “Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”; porém, deixou intocável o referido artigo 2.º, da Lei 8/1980, e não tem qualquer norma que se refira aos artistas em espectáculos públicos⁵⁷⁷.

A questão mais controvertida é, sem dúvida, a técnica utilizada para desenvolver o regime jurídico das relações especiais de trabalho⁵⁷⁸, consagrada na disposição adicional 2.ª, do ET de 1980, que conferiu ao Governo o prazo de dezoito meses para regular aquelas relações. A Constituição Espanhola (CE) estipula no seu artigo 35.º, n.º 2, que

espectáculo, pela normativa sectorial correspondente, como se poderá constatar pela STCT de 7 de Julho de 1980. Cfr. *ob. cit.*, p. 17.

⁵⁷³ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, pp. 225 e 226. Nestas mesmas páginas, o autor expressa que “esta situação não deixava de levantar problemas interpretativos, que ocuparam diversas vezes a jurisprudência (...)”. Cfr. ainda DOLZ LAGO, *ob. cit.*, p. 132.

⁵⁷⁴ Lei 8/1980, de 10 de Março.

⁵⁷⁵ ROQUETA BUJ enuncia que “o incumprimento, de novo, deste mandato determinou a manutenção provisória da situação precedente”, apoiando-se em decisões dos tribunais espanhóis (STCT de 29 de Março de 1983, a STCT de 29 de Maio e de 22 de Junho de 1984 e a STS de 29 de Outubro de 1985). Cfr. *ob. cit.*, p. 17.

⁵⁷⁶ Cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, p. 82.

⁵⁷⁷ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, pp. 14 e 15.

⁵⁷⁸ Cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, p. 84.

“a lei regulará um estatuto dos trabalhadores”, e no seu artigo 53.º, n.º 1, estatui que “os direitos e liberdades reconhecidos no Capítulo segundo do presente Título vinculam todos os poderes públicos. Apenas por lei, que em todo o caso deverá respeitar o seu conteúdo essencial, poder-se-á regular o exercício de tais direitos e liberdades”. Ora bem, o artigo 35.º, n.º 2, da CE, insere-se na Secção 2ª, (“Dos Direitos e Deveres dos Cidadãos”), que por sua vez faz parte do Capítulo II, (“Direitos e liberdades”). Se a disposição adicional 2º atribuiu ao Governo a regulamentação das relações especiais de trabalho, e se o referido artigo 53.º, n.º 1, da CE refere “apenas por lei”, então, a polémica doutrinária e jurisprudencial centrou-se na questão de saber se aquela disposição adicional seria ou não inconstitucional, uma vez que viola a reserva de lei, consagrada na Constituição.

De acordo com MORENO VIDA⁵⁷⁹, a opinião mais generalizada na doutrina considera que existe uma “extralimitación” do poder regulamentário do Governo ao regulamentar as relações especiais de trabalho. A autora tenta qualificar juridicamente a delegação feita ao Governo pelo ET; se a técnica utilizada foi a “remissão normativa” tal levanta um problema: de acordo com a CE as matérias laborais são reservadas à lei, logo estamos perante uma inconstitucionalidade, uma vez que se atribuiu ao Governo a faculdade de as regular. Destarte, a autora entende que juridicamente tal pode significar a possibilidade, em qualquer momento, de se alegar a nulidade das várias regulamentações das inúmeras relações especiais de trabalho⁵⁸⁰. Por sua vez, ALZAGA RUIZ tem uma opinião diferente da supra mencionada: entende que o ET utiliza a técnica de “deslegalización”⁵⁸¹, e partindo da diferença entre reserva absoluta de lei e reserva relativa⁵⁸², aquela autora considera estarmos perante matéria de reserva de lei

⁵⁷⁹ Cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, p. 84.

⁵⁸⁰ Cfr. *Idem*, *idem*, p. 86.

⁵⁸¹ Nas doudas palavras de GARCÍA DE ENTERRÍA, “se produce deslegalización cuando una Ley, sin entrar en la regulación material de un tema que hasta ese momento había sido regulado por Ley anterior, abre dicho tema a la disponibilidad de la potestad reglamentaria de la Administración”, citado por ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 72. De acordo com o STC 26/1984, de 24 de Fevereiro, o ET utiliza a técnica de *deslegalización*: “ya que el Estatuto de los trabajadores produjo una plena deslegalización del régimen jurídico (...)”. Cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, p. 86.

⁵⁸² Esta diferença entre reserva absoluta e relativa é-nos bastante familiar, na medida em que a Lei fundamental do Estado Português consagra no seu artigo 164.º as matérias cuja competência para legislar pertence única e exclusivamente à Assembleia da República, o órgão legislativo por excelência (reserva absoluta de lei); por sua vez, as matérias estipuladas no artigo 165.º também são da competência da Assembleia, todavia, o Governo, através de uma autorização legislativa concedida por aquela, poderá legislar sobre elas (reserva relativa de lei).

“que no nosso Direito Público comumente se entende como relativa”, e, assim sendo, o Governo pode legislar no âmbito de reserva relativa⁵⁸³.

O artigo 2.º, do ET, cuja epígrafe é “relações laborais de carácter especial”, regula determinadas relações incluídas no Direito do Trabalho, mas que não se regem pelo ET, seu “texto básico”⁵⁸⁴. Na realidade, é devida à singularidade de certos trabalhos, que existem determinadas regras laborais específicas para os regular⁵⁸⁵. A análise jurídica das relações especiais de trabalho consagradas no artigo 2.º, fez com que MORENO VIDA concluísse que “não se possa falar de uma normativa comum para regular de forma unitária a «figura» unitária das relações especiais de trabalho”⁵⁸⁶. Realça, contudo, o facto de se aplicar àquelas o artigo 2.º, n.º 2, que estabelece desnecessariamente que “a

⁵⁸³ O ilustre MONTOYA MELGAR, no prólogo ao livro “La Relación Laboral de los Artistas”, de ALZAGA RUIZ, elogia-a por se ter afastado das “posiciones maximalistas que en su momento postularon una rigurosa reserva de ley en la materia”, e por se ter inclinado “por la corrección constitucional de la deslegalización operada, partiendo de la idea de la reserva de ley relativa”. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 20 e 21.

⁵⁸⁴ CARRO IGELMO, *Curso de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona, 1991, p. 565. O artigo 2.º, n.º 1, do ET, consagra como relações de trabalho especiais as seguintes: alínea a) a do “personal de alta dirección no incluído en el art. 1.3,c)”, regulamentada pelo RD 1382/1985, de 1 de Agosto; alínea b) a do “servicio del hogar familiar”, disciplinada pelo RD 1424/1985, de 1 de Agosto; alínea c) a dos “penados en las instituciones penitenciarias”, regulada pela LO 1/1979, General Penitenciária e RD 190/1996, de 9 de Fevereiro; alínea d) a dos “deportistas profesionales”, regulamentada pelo RD 1006/1985, de 26 de Agosto; alínea e) a dos “artistas en espectáculos públicos”, regida pelo RD 1435/1985, de 1 de Agosto; alínea f) a das “personas que inervegan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas”, desenvolvida pelo RD 1438/1985, de 1 de Agosto; alínea g) a dos “trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, disciplinada pelo RD 1368/1985, de 17 de Julho; e, por último, alínea h) a dos “estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónoma”. Poder-se-ia questionar se esta é ou não uma enumeração taxativa. O legislador, no art. 2.º, n.º 1, alínea i), estipula que só se considera relação especial de trabalho “cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley”. Dai, MORENO VIDA considerar que aquela enumeração é “una lista cerrada”, já que é imperioso existir uma lei para consagrar determinada relação como especial, a contrario, todas as relações laborais não incluídas naquela lista são comuns, “salvo ampliación legal expresa”. Cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, pp. 72 e 84, assim como FERNÁNDEZ MARCOS, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 1999, p. 185. A enumeração das relações de trabalho especiais do ET de 1980 era mais reduzida da acima referenciada. Só mais tarde, se consagrou a especialidade do trabalho dos “minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, com o artigo 41.º da Lei 13/1982, de 7 de Abril, de “Integración Social de los Minusválidos”; e a especialidade do trabalho dos “estibadores portuarios”, através da disposição adicional 1.ª da Lei 32/1984, de 2 de Agosto; por sua vez, a LRL de 1976 qualificava, no seu artigo 3.º, n.º 1, como relações especiais de trabalho determinadas relações que hoje não o são (é o exemplo do trabalho ao domicílio, do trabalho no mar e da navegação aérea, etc). Cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, p. 70.

⁵⁸⁵ Cfr. BEJARANO HERNÁNDEZ, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Promociones Publicaciones Universitarias, Barcelona, 1986, p. 71.

⁵⁸⁶ MORENO VIDA, *ob. cit.*, p. 78.

regulamentação das referidas relações laborais respeitará os direitos básicos reconhecidos pela Constituição”, na medida em que esta lei fundamental se aplicaria de qualquer forma. Muitos dos decretos que regulamentam as relações especiais estabelecem como normas supletivas as do ET e outras normas laborais de aplicação geral⁵⁸⁷. Na realidade, no que concerne a questões como tempo de trabalho, duração do contrato, mobilidade dos trabalhadores, suspensão ou extinção, as relações especiais de trabalho não têm qualquer tratamento unitário⁵⁸⁸.

1.2 FONTES DA RELAÇÃO LABORAL DOS ARTISTAS EM ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

O RD 1435/1985, de 1 de Agosto, regulamenta a relação dos artistas em espectáculos públicos, consagrada no artigo 2.º, n.º 1, alínea e), do ET, sendo a “sua principal fonte normativa”⁵⁸⁹. Compreende-se que uma actividade como a dos artistas em espectáculos públicos, dotada de características tão peculiares, necessite de uma regulamentação específica; não obstante, estamos perante um conjunto de trabalhadores bastante heterógeno, mas com um denominador comum: a sua actividade gira em torno dos espectáculos⁵⁹⁰.

O preâmbulo do diploma adverte, desde logo, que “se optou por uma regulamentação não exaustiva do conteúdo da relação de trabalho, contemplando-se apenas aqueles aspectos susceptíveis de um tratamento unitário em todos os sectores da actividade artística e deixando-se assim à contratação colectiva, a concretização e desenvolvimento deste esquema básico de direitos e deveres das partes desta relação laboral especial”. Por outras palavras, “deixa-se à contratação colectiva a concretização

⁵⁸⁷ Para mais pormenores cfr. MORENO VIDA, *ob. cit.*, pp. 77 e 83. Destaca-se a referência feita pela autora à STS 20 de Janeiro de 1993, que reza que “El Estatuto de los Trabajadores y las normas laborales generales constituyen el Derecho Común del Trabajo y éste ha de aplicarse en defecto de norma especial salvo que ésta lo excluya con carácter general o para una determinada materia, o cuando la aplicación de la norma general sea materialmente incompatible con la naturaleza especial de la relación”. Cfr. *ob. cit.*, p. 83.

⁵⁸⁸ MORENO VIDA, *ob. cit.*, pp. 78 e 79. Aliás, esta autora faz referência a acórdãos do Tribunal Constitucional (STC 26/1984, de 24 de Fevereiro e STC 49/1983, de 1 de Junho) que estabeleceram que a caracterização de uma relação de trabalho como especial, implica que esta seja diferente da relação comum de trabalho, bem como das outras relações especiais. Cfr. *ob. cit.*, p. 79.

⁵⁸⁹ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 55.

⁵⁹⁰ Cfr. CARRO IGELMO, *ob. cit.*, p. 583.

e detalhes das peculiaridades de cada actividade artística, obviamente, muito heterogénea e variada”⁵⁹¹, daí que o Real Decreto dos Artistas em Espectáculos Públicos (RDAEP) não consagre uma regulação unitária de todos os aspectos da vida artística⁵⁹². Desta maneira, os doze artigos do RDAEP não regulam, de todo, a actividade destes profissionais; nas ilustres palavras de ALONSO OLEA “são na sua maioria óbvias ou irrelevantes”⁵⁹³, com remissões para os contratos individuais e colectivos de trabalho, para as Regulamentações Nacionais de Trabalho, para o Código Civil, para as decisões judiciais, e, ainda, de acordo com o artigo 12.º, do RDAEP, tudo o que não estiver aí regulado, é de aplicar “o ET e demais normas laborais de aplicação geral, desde que sejam compatíveis com a natureza especial da relação de trabalho dos artistas em espectáculos públicos”. Por “normas de aplicação geral” devem considerar-se não só as normas constantes do ET, mas também as que têm por objecto as relações colectivas de trabalho, as relações de conflito e dentro destas, as regras processuais laborais, e as relações em torno da Administração laboral⁵⁹⁴.

O contrato de trabalho artístico é uma outra fonte reguladora desta relação especial de trabalho, que tem a sua origem na vontade das partes, fixando as condições de trabalho, não podendo estabelecer condições inferiores ou contrárias às estabelecidas na lei ou nas convenções colectivas; por sua vez, no sector artístico, estas são celebradas em grande número, constituindo “a norma mais directa e específica” reguladora da relação especial existente entre as partes⁵⁹⁵, e não podem, como é óbvio, contrariar o RDAEP.

Os princípios de Direito Civil aplicam-se às regras laborais, desde que não as contrariem; porém, não é meramente subsidiário, na medida em que o RDAEP, no seu artigo 10.º, n.º4, consagra que o incumprimento do contrato pelo empresário ou artista que leve à inexecução total da prestação artística, se regula pelo estabelecido no Código

⁵⁹¹ FERNÁNDEZ MARCOS, *ob. cit.*, p. 190.

⁵⁹² Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 18. Cfr., ainda, APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, pp. 281 e 282.

⁵⁹³ ALONSO OLEA, AAVV, *Derecho del Trabajo*, 15ª edición, Civitas, Madrid, 1997, p. 91.

⁵⁹⁴ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, pp. 18 e 19. Destarte, a autora enuncia, a título não exaustivo, que serão de aplicar às relações de trabalho dos artistas em espectáculos públicos a Lei 19/1977, de 1 de Abril, sobre o Direito de Associação Sindical; o Real Decreto Lei 17/1977, de 4 de Março, sobre Relações de Trabalho, etc. Cfr. *ob. cit.*, p. 19, nota de rodapé 11.

⁵⁹⁵ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 56.

Civil. Deste modo, o RDAEP remete expressamente para este diploma⁵⁹⁶. As regras da propriedade intelectual também têm uma grande importância, uma vez que regulam o trabalho do artista intérprete ou executante⁵⁹⁷.

Por força do artigo 12.º, n.º 2, do RDAEP, permaneceram intocáveis, desde que não fossem substituídas por convenções colectivas e que não contrariassem o RDAEP e demais legislação laboral, as seguintes regulamentações: a Regulamentação Nacional de Trabalho (RNT) para o Espectáculo Taurino, aprovada pela Ordem de 17 de Junho de 1943⁵⁹⁸; a Regulamentação Nacional de Trabalho na Indústria Cinematográfica, aprovada pela Ordem de 31 de Dezembro de 1948⁵⁹⁹; a “Ordenanza” de Trabalho do Teatro, Circo, Variedades e Folclore, aprovada pela Ordem de 28 de Julho de 1972⁶⁰⁰; a “Ordenanza” Laboral para a actividade dos profissionais da música, aprovada pela Ordem de 2 de Maio de 1977⁶⁰¹. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ entendia que estas quatro regulamentações eram “distintas subespécies de um tipo especial de contrato de trabalho”⁶⁰². Porém, a “Orden” de 28 de Dezembro de 1994 previu um fim para a vigência destas Regulamentações e “Ordenanzas”: a data de 31 de Dezembro de 1995.

⁵⁹⁶ *Idem, idem*, p. 57.

⁵⁹⁷ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 58.

⁵⁹⁸ Esta RNT aplicava-se “a todos os empresários e organizadores de espectáculos tauromáquico” (artigo 1.º, alínea a)), “a todos os profissionais de tourada” (artigo 1.º, alíneas b), c) e d)), e “a todos os trabalhadores que integram os chamados «Servicios de Plaza»” (artigo 1.º, alínea e)). O contrato de trabalho especial estabelece-se entre o “torero e o empresario de la plaza”, mas há que analisar uma dupla relação jurídica: a que liga o empresário ao toureiro e a que liga o toureiro à quadrilha auxiliar que o acompanha. Cfr. SAGARDOY BENGOCHEA, *Contrato de Trabajo Taurino, Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, p. 116. DOLZ LAGO considera que artistas são apenas os “profissionais de tourada”, e não os trabalhadores do “servicio de plaza”. Cfr. DOLZ LAGO, *ob. cit.*, p. 124.

⁵⁹⁹ Esta RNT abrangia, por força do seu artigo 2.º, n.º 1, “todos os trabalhadores que *actúan* na Indústria Cinematográfica, quer *realizem* funções técnicas, artísticas ou administrativas (...)”.

⁶⁰⁰ Esta Ordenanza revogou a de 26 de Fevereiro de 1949 e nela se incluíam muitos e diferentes profissionais ligados às áreas do teatro, circo, variedades e folclore. O artigo 6.º, n.º 2, consagrava uma enumeração destes, segundo o género dramático, lírico, circo, variedades e folclore. De acordo com DOLZ LAGO, talvez seja a Regulamentação que mais atenção dá à formação profissional do artista, consagrada nos artigos 62.º a 66.º; cfr. DOLZ LAGO, *ob. cit.*, p. 143.

⁶⁰¹ Esta Ordenanza revogou a de 16 de Fevereiro de 1948 e aplicava-se a “todos os profissionais da música que *actúen* em território nacional, quer nacionais, quer estrangeiros”, por força do artigo 2.º, alínea c), classificando estes profissionais segundo as suas diferentes funções (maestros, pianistas, professores de orquestra e bandas de música, técnicos musicais, etc).

⁶⁰² FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Contrato de Trabajo de Los Artistas*, Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, p. 50.

Por isso, já não estão em vigor desde essa data, o que origina ”situações de lacunas normativas em aspectos muito importantes destas relações laborais”⁶⁰³.

2. ANÁLISE DO RD 1435/1985

A análise do RD 1435/1985, de 1 de Agosto, que regulamentou a relação laboral dos artistas em espectáculos públicos é o “epicentro” do presente capítulo. O nosso propósito é dar a conhecer as particularidades deste regime especial, como também as opiniões dos vários autores espanhóis, preciosos contributos para a presente dissertação.

2.1 SUJEITOS

A relação especial de trabalho dos artistas em espectáculos públicos é definida pelo artigo 1.º, n.º 2, do RDAEP, como aquela que se estabelece “entre um organizador de espectáculos públicos ou empresário e aqueles que se dedicam voluntariamente à prestação de uma actividade artística por conta e dentro do âmbito da organização e direcção daqueles, mediante uma retribuição”. Deste modo, vamos definir os sujeitos deste contrato.

A nossa tarefa não é definir artista, até porque no início do presente trabalho tentámos fazê-lo; mas sim, elaborar uma lista das actividades que se consideram artísticas, para efeitos de aplicação do RDAEP. O artigo 1.º deste diploma “faz uma menção não exaustiva das actividades que são próprias da relação especial”⁶⁰⁴, não definindo o que são «actividades artísticas», mas identifica-as indirectamente por referência aos meios em que tem lugar a prestação”⁶⁰⁵. O RDAEP disciplina variadas actividades, desde que sejam “desenvolvidas de forma voluntária, dependente, por conta de outrem, retribuída, no seio de um espectáculo público ou gravadas para sua posterior difusão”⁶⁰⁶. Assim sendo, ALZAGA RUIZ faz uma enumeração exemplificativa das

⁶⁰³ ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 19.

⁶⁰⁴ STSJ de Madrid, de 6 de Junho de 1990 (Ar. 1946).

⁶⁰⁵ ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 23. O artigo 1.º, n.º 3, do RDAEP, refere-se ao teatro, cinema, radiodifusão, televisão, praças de touros, instalações deportivas, circo, salões de festas, discotecas, e, em geral, qualquer local destinado habitual ou acidentalmente a espectáculos públicos.

⁶⁰⁶ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 85, com o apoio dos artigos 1.º, n.º 2 e n.º 3, do RDAEP.

actividades que são reguladas pelo RDAEP⁶⁰⁷, tendo como apoio a jurisprudência espanhola: actores⁶⁰⁸; animadores⁶⁰⁹; anunciantes televisivos e radiofónicos; artistas circenses; bailarinos; cantores; coreógrafos; directores do espectáculo, que se dividem em director de cena, director de orquestra e director coreográfico, director artístico e director de dobragem⁶¹⁰; disco “jockeys”; humoristas; ilusionistas; modelos; músicos⁶¹¹; apresentadores de programas de variedades, locutores; toureiros⁶¹²; ventríluquos⁶¹³. No que concerne aos desportistas profissionais, o artigo 2.º, n.º 1, alínea d), do ET, consagra a relação dos desportistas profissionais como uma relação especial de trabalho, regulamentada pelo RD 1006/1985, de 26 de Agosto. Porém, e curiosamente, há autores que expressam que a actividade destes pode ser regulada pelo RDAEP, quando estivermos perante “actuações desportivas isoladas, prestadas de forma voluntária, retribuída, dependente e por conta alheia, no seio de um espectáculo público ou destinadas a gravação, para sua posterior difusão, e que tenham por finalidade, não a competição, mas sim o mero espectáculo ou exibição desportivos”⁶¹⁴.

No que respeita ao outro sujeito desta relação laboral, o legislador espanhol ao utilizar a terminologia “organizador de espectáculos públicos ou empresário” quis realçar que não é necessária a existência de uma “empresa” em sentido económico ou mercantil, “sendo suficiente uma organização de um espectáculo público, mesmo que

⁶⁰⁷ ROQUETA BUJ não faz uma enumeração tão completa como a de ALZAGA RUIZ, contudo, merece também o nosso destaque, acompanhada com jurisprudência para cada um dos seguintes exemplos: “os músicos, cantores, actores, bailarinos, ilusionistas, artistas animadores, apresentadores de programas de variedades, modelos, toureiros e o pessoal que forma a quadrilha”. Cfr. ROQUETA BUJ *ob. cit.*, pp. 23 e 24.

⁶⁰⁸ No que respeita aos actores, ALZAGA RUIZ, para além de enunciar variadas decisões dos tribunais espanhóis que os incluem no âmbito subjectivo de aplicação do RDAEP, refere sentenças sobre os actores de cinema, de dobragens e de teatro. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 85 e 86, nota de rodapé 7.

⁶⁰⁹ Os animadores são “os artistas que entretêm ou animam o público”. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 86.

⁶¹⁰ Na verdade, existe jurisprudência que excluiu do âmbito da aplicação do RDAEP os directores-realizadores cinematográficos, directores artísticos de orquestra, guionistas e compositores musicais. Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 22 e a nota de rodapé 24, onde podemos ler algumas sentenças sobre o assunto.

⁶¹¹ ALZAGA RUIZ enuncia decisões jurisprudenciais sobre o guitarrista, orquestra, pianista, saxofonista, violinista. Cfr. *ob. cit.*, p. 91, nota de rodapé 28.

⁶¹² O RD 145/1996, de 2 de Fevereiro, aprovou o Regulamento dos Espectáculos Taurinos (BOE de 2 de Março).

⁶¹³ Os ventríluquos estão elencados neste rol, muito embora ALZAGA RUIZ expresse que “nuestro Tribunal Supremo no ha tenido aún ocasión de pronunciarse sobre el carácter laboral especial de la prestación de servicios de los ventrílocuos”; muito embora, quer o artigo L. 762-1 do Código de Trabalho Francês, quer a “Cour de Cassation”, na sua sentença de 28 de Janeiro de 1998 (n.º 379), defendam a natureza artística da prestação deste profissional. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 93, nota de rodapé 36.

⁶¹⁴ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 94. Neste mesmo sentido, ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 24, nota de rodapé 36; assim como cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 235.

ocasional, sem fim lucrativo e com finalidade altruísta”⁶¹⁵. Vários autores entendem que não se abarca apenas o empresário que tem por objecto social organizar e explorar espectáculos públicos, como também quem tendo um objecto social diferente, organize um espectáculo público e contrate para tal um artista⁶¹⁶. Por fim, o organizador do espectáculo pode ser uma pessoa física ou colectiva, bem como uma pessoa privada ou pública⁶¹⁷.

2.2 DEFINIÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

Já foi enunciado que o artigo 1.º, n.º 2, do RDAEP, define esta relação como a que se estabelece “entre um organizador de espectáculos públicos ou empresário e aqueles que se dedicam voluntariamente à prestação de uma actividade artística por conta e dentro do âmbito da organização e direcção daqueles, mediante uma retribuição”. Interessa agora sublinhar que o RDAEP não exige para a qualificação de artista “a habitualidade ou regularidade da prestação artística ao serviço do mesmo empresário”⁶¹⁸; de igual modo, também “não se exige que o organizador do espectáculo público se dedique habitualmente à exploração de um negócio”⁶¹⁹. A esta definição acrescem dois pontos fundamentais: uma inclusão e duas exclusões expressas.

Estão incluídas “todas as relações estabelecidas para a execução de actividades artísticas (...) prestadas directamente perante o público⁶²⁰ ou destinadas à gravação de

⁶¹⁵ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 227, bem como TOROLLO GONZÁLEZ, *ob. cit.*, p. 198.

⁶¹⁶ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 31. No mesmo sentido, ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 95; e, ainda, GONZÁLEZ PÉREZ, *El estatuto laboral del artista de espectáculos públicos*, Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981, p. 61. ROQUETA BUJ diz-nos que é frequente os hotéis, restaurantes, discotecas, etc, solicitarem a uma empresa que tenha por objecto a organização e exploração de espectáculos públicos, a realização de um espectáculo público; assim sendo, “la relación entre quien facilita el local para la celebración de las actuaciones artísticas y quien organiza el espectáculo y contrata los artistas no es una relación laboral (...) y el conflicto que dimana del incumplimiento del contrato es un conflicto entre dos empresas, cuya resolución no compete al orden social de la jurisdicción (...)”. Cfr. *ob. cit.*, p. 31, nota de rodapé 55.

⁶¹⁷ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 32, bem como ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 97.

⁶¹⁸ ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p.21. Esta autora, na mesma página, na nota de rodapé 20, enuncia alguma jurisprudência nesse mesmo sentido. Para uma análise sobre a “habitualidade”, cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 132 a 139.

⁶¹⁹ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 95.

⁶²⁰ Por “público” entende-se “um conjunto indeterminado de pessoas reunidas afim de assistir a um espectáculo concreto, entrando directamente em contacto com o artista que actua fisicamente perante aquele”. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 130.

qualquer tipo para sua difusão⁶²¹, em meios como o teatro, cinema, radiofusão, televisão, praças de touros, instalações desportivas, circo, salas de festas, discotecas e, em geral, qualquer local, habitual ou acidentalmente, destinado a espectáculos públicos ou a actuações de tipo artístico ou de exibição”, de acordo com o artigo 1.º, n.º 3, do RDAEP. Daí que se entenda que a especialidade do contrato não resulta apenas da particular natureza do seu objecto, mas também do lugar onde a prestação artística se desenvolve⁶²², que pode ser o mais variado possível. Como se vê, “o Real Decreto não define nem precisa o que são «actividades artísticas», mas identifica-as indirectamente por referência aos meios em que tem lugar a prestação”⁶²³: teatro, cinema, radiofusão, televisão, praças de touros, instalações desportivas, circo, salões de festas, discotecas, e, em geral, qualquer local destinado habitual ou acidentalmente a espectáculos públicos⁶²⁴. Desta forma, estão incluídas as actuações desenvolvidas perante o público, bem como as gravadas ou reproduzidas, para sua posterior difusão⁶²⁵. Concluímos, desde já, que nem todas as prestações de trabalho artísticas se regularão pelo RDAEP, e que é precisamente pelo facto da actividade artística se desenvolver perante o público ou o facto de ser gravada, para posterior difusão que “determina a sua inclusão no âmbito subjectivo de aplicação do RD 1435/1985 e não no Estatuto dos Trabalhadores”⁶²⁶.

⁶²¹ ALZAGA RUIZ critica a expressão utilizada pelo legislador “qualquer tipo”, por ser um conceito vago e impreciso. Desta forma, se o legislador estivesse mais atento ao artigo 10.º, da Lei da Propriedade Intelectual, o artigo 1.º, n.º 3, do RDAEP, poderia ter a seguinte redacção: “Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el párrafo anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la fijación *en todo medio o soporte técnico, tangible o intangible, inventado o que se invente en el futuro*, para su difusión entre el mismo, en medios tales como...”. Cfr. *ob. cit.*, pp. 130 e 131.

⁶²² Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 227.

⁶²³ ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 23.

⁶²⁴ ROQUETA BUJ expressa que a actividade artística se poderá desenvolver não só em teatros (STSI de Madrid de 4 de Outubro de 1989), em praças de touros (SSTS de 9 e 25 de Junho de 1947), campos de futebol (STCT de 5 de Abril de 1986), circos (STS de 11 de Outubro de 1989), salões de festas (STCT de 9 de Janeiro de 1986), como também, em “tablaos flamencos” (STCT de 29 de Maio de 1984 e STSI de Madrid de 2 de Novembro de 1994), em restaurantes (STS de 7 de Dezembro de 1983), em cafetarias (STSI de Rioja de 4 de Julho de 1994), em cabarets (STS de 24 de Março de 1941), em casinos (STSI de Andaluzia de 24 de Maio de 1994), etc. Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 26, nota de rodapé 38.

⁶²⁵ DURÁN LÓPEZ entende que se deve interpretar a expressão “difusão” em sentido amplo: “difusión tanto en el seno de un espectáculo, por tanto digamos de forma colectiva, como por medio de la venta, para su utilización individual, de copias de la grabación correspondiente”. Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 228.

⁶²⁶ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 101 e 139.

Estão excluídas da regulação, por força do artigo 1.º, n.º 4, do RDAEP, “as actuações artísticas de âmbito privado”, muito embora a lei acrescente “sem prejuízo do carácter laboral que possa corresponder à contratação e à competência da ordem jurisdicional social para conhecer os conflitos que surjam relativamente àquela”⁶²⁷. Por outras palavras, “tudo o que não se possa considerar espectáculo público, sendo reconduzível ao âmbito privado, exclui a aplicação da normativa especial contida no RD 1435/1985”⁶²⁸. O que deve entender por “actuações artísticas de âmbito privado”? Na esteira de DURÁN LÓPEZ, não existem quaisquer dúvidas se o exemplo for uma festa privada; porém, a questão já não é tão simples se for uma actuação artística numa escola, dirigida apenas aos alunos e familiares ou numa instalação comercial ou industrial, com o objectivo de alguma celebração específica⁶²⁹. ALZAGA RUIZ apoiando-se no artigo 20.º, n.º1, da Lei da Propriedade Industrial, refere que “actuações artísticas de âmbito privado” serão aquelas que “ocorram num âmbito estritamente doméstico, não conectado a uma rede de difusão de qualquer tipo”, concluindo, deste modo, que as actuações em casas ou locais particulares, sem que se produza a fixação ou gravação para a sua posterior difusão, não serão reguladas pelo RDAEP⁶³⁰.

O artigo 1.º, n.º 5, estabelece que as normas do RDAEP não são de aplicar às relações de trabalho do pessoal técnico e auxiliar que colabore na produção de espectáculos; são aplicáveis apenas e só à relação laboral dos artistas⁶³¹. Há quem entenda que a especialidade da relação deriva da particular natureza da prestação, e esta particular natureza só se aplica aos artistas, não existindo razões válidas para excluir o

⁶²⁷ De acordo com DURÁN LÓPEZ, os conflitos versam, sobretudo, sobre a retribuição acordada ou sobre as consequências do incumprimento da prestação por parte do artista. Cfr. *ob. cit.*, p. 228.

⁶²⁸ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 228.

⁶²⁹ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 228. Cfr. ainda APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 241.

⁶³⁰ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 140.

⁶³¹ Há jurisprudência que fala de “trabalho artístico propriamente dito”, e só este é que é abrangido pelo âmbito de aplicação do RDAEP; a dificuldade reside, precisamente, em saber o significado daquela expressão, na medida em que os tribunais não a definem, limitando-se a dar exemplos de actividades que não podem ser consideradas como tal. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 142. Há actividades que não levantam quaisquer polémicas, como o caso dos técnicos de som, dos técnicos de luzes, técnicos de montagens, cabeleireiros, maquilhadores, entre outros. Porém, a questão não é tão pacífica no que concerne aos directores de cena, directores de orquestra, directores artísticos, directores-realizadores ou directores de fotografia e iluminação, encarregados de vestuário, etc. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 141 e 143.

peçoal técnico e auxiliar da lei comum⁶³². Como já foi mencionado, por inúmeras vezes, na presente dissertação, defendemos uma posição contrária a esta.

A doutrina espanhola ainda analisa outros elementos subjacentes à definição da relação laboral dos artistas em espectáculos públicos: o facto de ser voluntária, a dependência; e, finalmente, ser por conta alheia. A voluntariedade é uma nota característica do contrato de trabalho, que se deverá estender, de igual forma, ao contrato de trabalho dos artistas em espectáculos públicos⁶³³. A dependência traduz o facto da actividade ser subordinada (característica mais marcante do contrato de trabalho), e encontramos esta característica na própria definição da relação especial de trabalho dos artistas em espectáculos públicos, quando o artigo 1.º, n.º 2, do RDAEP, refere “dentro del ámbito de organización de aquéllos”⁶³⁴. Quanto à última característica mencionada, o artista-trabalhador é, normalmente, um típico trabalhador por conta alheia⁶³⁵.

2.3 CAPACIDADE CONTRATUAL

A capacidade contratual está ligada a dois aspectos consagrados no artigo 2.º, do RDAEP: à idade e à nacionalidade. Assim sendo, vamos analisar, ainda que de forma breve, o trabalho dos menores e o trabalho dos estrangeiros.

2.3.1 TRABALHO DOS MENORES

O artigo 2.º, n.º 1, do RDAEP, dispõe que a “autoridade laboral poderá autorizar excepcionalmente a participação de menores de dezasseis anos em espectáculos

⁶³² Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, pp. 228 e 229.

⁶³³ ROQUETA BUJ afirma que qualquer actividade artística que não seja exercida de forma voluntária ou livre, não poderá cair no âmbito laboral. Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, pp. 26 e 27. ALZAGA RUIZ acrescenta, e bem, que o consentimento do trabalhador deve ser livre e não viciado, caso contrário, o contrato será nulo, uma vez que uma vontade condicionada não pode servir de base à celebração de um negócio jurídico. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 107.

⁶³⁴ Esta questão já foi alvo da nossa análise, aquando da discussão sobre a natureza jurídica do contrato.

⁶³⁵ ALONSO OLEA, *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Facultad de Derecho, Universidad de Madrid, Madrid, 1968, p. 20. De acordo com ROQUETA BUJ, “la ajenidad se manifiesta sobre todo en que el artista perciba una contraprestación fija y determinada con independencia del resultado económico que ofrezca el balance final del espectáculo, riesgo aceptado por el empresario de cuya cuenta queda”. Cfr. *ob. cit.* p. 29. Cfr. ainda ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 109 a 115.

públicos, sempre esta participação não suponha perigo para a sua saúde física, nem para a sua formação profissional e humana”, repetindo, quase textualmente, o que já estipulava o artigo 6.º, n.º 4, do ET, sendo este artigo “uma excepção à proibição de contratar consagrada no artigo 6.º, n.º 1, do ET”⁶³⁶. O artigo 2.º, n.º 1, do RDAEP, utiliza a expressão “participação em espectáculos públicos”; por sua vez, o artigo 6.º, n.º 4, do ET, fala em “intervenção em espectáculos públicos”. APILLUELO MARTÍN entende que “intervenção (...) é sinónimo de actuação” e “participação (...) indica a qualidade com que se intervem nessa actuação: como actores, como figurantes, apresentadores, animadores, modelos, etc”⁶³⁷.

Os artistas maiores de idade⁶³⁸ e os menores emancipados⁶³⁹ podem livremente celebrar um contrato de trabalho artístico. Já no que respeita aos menores que tenham entre dezasseis e dezoito anos, e que não sejam emancipados, gozam de uma capacidade laboral limitada, isto é, precisam de uma autorização para poderem celebrar um contrato de trabalho⁶⁴⁰; aliás, o artigo 7.º, alínea b), do ET, estatui que “têm capacidade para contratar os menores de dezoito e maiores de dezasseis, que vivam de forma independente, com o consentimento dos seus pais ou tutores, ou com a autorização da pessoa ou instituição que os tenha a seu cargo”. No que se refere à forma que deve revestir a autorização, a jurisprudência tem entendido que pode ser expressa ou tácita; assim sendo, basta que não haja a oposição daqueles⁶⁴¹.

A participação de menores com idade inferior a dezasseis anos em espectáculos públicos é excepcional e terá que ser autorizada pela autoridade laboral⁶⁴². Este poder é

⁶³⁶ APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 234.

⁶³⁷ *Idem, idem*, pp. 240 e 241.

⁶³⁸ O artigo 315.º, do Código Civil espanhol, expressa que “a maioridade atinge-se aos dezoito anos completos”.

⁶³⁹ Por força do artigo 314.º, do Código Civil espanhol, a emancipação pode ter lugar “por el matrimonio del menor, por concesión de los que ejerzan la patria potestad o por concesión judicial”.

⁶⁴⁰ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 150 e 151.

⁶⁴¹ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 151, bem como APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 77.

⁶⁴² De igual modo, o artigo 57.º, n.º 1, do “Reglamento General de Policía de Espectáculos y Actividades Recreativas”, proíbe a participação, como artistas ou executantes, dos menores de 16 anos de idade em espectáculos públicos. Este artigo reza que “a idade de admissão dos artistas ou executantes fixa-se, por razões de protecção da infância e juventude, aos 16 anos para trabalhos diurnos e aos 18 anos para os trabalhos nocturnos, sendo estes os que se realizam a partir das vinte e duas horas”. Todavia, o parágrafo seguinte estipula que “o disposto neste artigo não é aplicável aos desportistas infantis e juniores quando intervêm nas respectivas competições”. Sobre a participação do menor em actividades desportivas, cfr. APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, pp. 244 e ss..

caracterizado pela doutrina como discricionário⁶⁴³; porém, este poder não pode ser confundido com arbitrariedade, ou seja, “a decisão da autoridade administrativa tem que ser motivada, de forma objectiva, referindo as causas em que a decisão se fundamenta”⁶⁴⁴. Para todos os efeitos, a autoridade laboral apenas permitirá a participação do menor com idade inferior a 16 anos em espectáculos, desde que fique salvaguardada a sua saúde, segurança e formação profissional e humana⁶⁴⁵. A autoridade laboral deverá conhecer concretamente a função do menor, a duração da actividade, o horário, as pausas, os descansos, para que melhor possa autorizar ou não a sua participação⁶⁴⁶. Note-se que a referida autorização só vale para o espectáculo ou actuação requerida⁶⁴⁷.

O artigo 2.º, n.º 1, do RDAEP, acrescenta que “a autorização tem que ser solicitada pelos representantes legais do menor⁶⁴⁸, acompanhada pelo consentimento deste, caso tenha “suficiente juízo”, especificando o espectáculo ou a actuação para que a concede, devendo aquela ser feita por escrito”. Quando é que se considera que o menor alcançou o “suficiente juízo”? Até aos sete anos de idade, a lei civil espanhola considera que o menor não o tem, logo os seus representantes actuam, substituindo o menor⁶⁴⁹. A partir dessa idade e até aos doze, à qual APILLUELO MARTÍN denomina por “zona intermédia”, é possível que o menor tenha atingido essa maturidade, estando a autoridade laboral a quem se solicita a autorização, em boas condições para exigir ou não o consentimento do menor⁶⁵⁰. Por último, o Código Civil espanhol, em diversas disposições, considera

⁶⁴³ Na opinião de ROQUETA BUJ, “la potestad administrativa es discrecional en la medida en que la Autoridad laboral goza de libertad para otorgar el permiso o no hacerlo en atención a criterios de oportunidad que ella misma valora, y reglada para el caso de que decida autorizar, ya que dicha concesión está sometida a la condición de que la participación en el espectáculo no suponga peligro para la salud física o para la formación profesional y humana del menor”. Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 38.

⁶⁴⁴ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 154. A referida autorização também é necessária para os casos em que o menor de dezasseis anos seja apenas um figurante. Cfr. *ob. cit.*, p. 155.

⁶⁴⁵ Cfr. APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 291. Daí que os menores de dezasseis anos não possam participar no espectáculo taurino, em virtude da sua perigosidade. Cfr. Decreto de 26 de Julho de 1957 e ponto II.3 da Directiva 94/33/CE, referenciados por ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 155.

⁶⁴⁶ Cfr. APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 292.

⁶⁴⁷ Como reza o artigo 6.4, do ET, concede-se “para actos determinados” e de acordo com o artigo 2.1, RDAEP, “para um espectáculo ou actuação concreta”.

⁶⁴⁸ De acordo com o Código Civil Espanhol, a referida autorização terá que ser solicitada pelos pais que têm a representação dos seus filhos conjuntamente (artigos 154.º e 162.º) ou um deles isoladamente com o consentimento expresso ou tácito do outro (artigo 156.º), e, no caso dos menores sujeitos à tutela, terá que ser o respectivo tutor (artigo 267.º). Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 38.

⁶⁴⁹ Cfr. APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, p. 261.

⁶⁵⁰ *Idem, idem*, p. 263.

que o menor terá “suficiente juízo” quando perfizer doze anos de idade⁶⁵¹. Desta forma, será uma apreciação casuística.

O artigo 2.º, n.º 1, do RDAEP, acrescenta, ainda, que concedida a autorização, cabe ao pai e ao tutor a celebração do contrato, com o prévio consentimento do menor, caso tenha “suficiente juízo”, bem como o exercício das acções derivadas do contrato. O artigo refere-se “ao pai e ao tutor”, omitindo, desta forma, a mãe. Porém, “o *Tribunal Supremo* considerou que este artigo deve ser conciliado com o artigo 154.º do Código Civil, que atribui o poder paternal ao pai e à mãe, exercida conjuntamente por ambos os progenitores (...) ou a um deles com o consentimento expresso ou tácito do outro”⁶⁵².

Por força do artigo 1301.º, do Código Civil, o contrato de trabalho artístico celebrado apenas pelo menor, sem o consentimento dos seus representantes legais é anulável; contudo, estes podem ratificar o acto, sendo o contrato válido enquanto não for impugnado⁶⁵³.

Por último, há que realçar que “o menor de 16 anos de idade fica incluído no campo de aplicação do sistema da segurança social, estando o empresário obrigado a inscrevê-lo naquela e a pagar as respectivas contribuições como um trabalhador por conta de outrem, nos mesmos termos como se fosse um trabalhador adulto”⁶⁵⁴.

2.3.2 NACIONALIDADE

No que respeita à nacionalidade, o artigo 2.º, n.º 2, do RDAEP, manda aplicar a legislação vigente para aos trabalhadores estrangeiros em Espanha. No final de 2003, entrou em vigor em Espanha a Lei Orgânica 14/2003, de 20 de Novembro⁶⁵⁵, sobre os direitos e liberdades dos estrangeiros em Espanha e sua integração social.

⁶⁵¹ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 155, bem como APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, pp. 260 e 261.

⁶⁵² APILLUELO MARTÍN, *ob. cit.*, pp. 263 e 264.

⁶⁵³ *Idem, idem*, p. 265.

⁶⁵⁴ *Idem, idem*, p. 269.

⁶⁵⁵ Alterou a Lei Orgânica 4/2000, de 11 de Janeiro, que já havia sido modificada pela Lei Orgânica n.º 8/2000, de 22 de Dezembro; por sua vez, aquela lei foi regulamentada pelo Real Decreto 864/2001, de 20 de Julho.

Para que um artista estrangeiro possa trabalhar em Espanha necessita de um “permissão de residência ou autorização de estadia” e de uma “autorização administrativa para trabalhar”, por um período máximo de cinco anos⁶⁵⁶. Todavia, ficam excluídos destas obrigações, por força do artigo 41.º, alínea g), da Lei Orgânica 14/2003⁶⁵⁷, os artistas que venham a Espanha “realizar actuações concretas que não suponham uma actividade continuada”; estas actuações não podem exceder cinco dias contínuos ou vinte descontínuos, num período de doze meses.

Já os cidadãos dos Estados Membros gozam do direito da livre circulação, nos quais de incluem os artistas⁶⁵⁸. O regime de entrada e permanência em Espanha de nacionais de Estados membros da União Europeia e de outros Estados por força do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu é regulado pelo RD 178/2003, de 14 de Fevereiro⁶⁵⁹.

2.4. FORMA DO CONTRATO

O contrato terá que ser celebrado sob a forma escrita, em triplicado: um exemplar para cada uma das partes contratantes e o terceiro para ser registado no Instituto Nacional de Emprego (INEM)⁶⁶⁰, de acordo com o preceituado no artigo 3.º, n.º 1, do RDAEP. O contrato deve ser celebrado por escrito “por uma elementar razão de garantia, comum a outras relações especiais de trabalho”, à qual se acrescenta “ a necessidade de explicitar uma série de menções, juntamente com a identificação das partes e do objecto do contrato, a retribuição e a duração do mesmo”⁶⁶¹. O artigo mencionado permite que as entidades sindicais e patronais a que pertençam o artista ou empresário solicitem ao INEM os certificados correspondentes da documentação que foi apresentada⁶⁶². As convenções colectivas de trabalho também estipulam a necessidade

⁶⁵⁶ A primeira autorização é da competência do Ministério da Justiça e do Interior; enquanto que a segunda é da competência do Ministério do Trabalho e da Segurança Social. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 160.

⁶⁵⁷ Note-se que o artigo 41.º não foi alterado pela Lei Orgânica.

⁶⁵⁸ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 37.

⁶⁵⁹ Este RD revogou o RD 766/1992, de 26 de Junho, assim como o RD 737/1995, de 5 de Maio.

⁶⁶⁰ O incumprimento deste dever de registo constitui uma infracção leve, não afectando a validade do contrato. Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 181.

⁶⁶¹ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 230.

⁶⁶² O que significa estarmos perante “uma clara garantia do cumprimento das normas aplicáveis, em que a maioria deve constar de convenções colectivas”, tendo como finalidade “facilitar o trabalho de controlo, sobretudo por parte das organizações sindicais dos artistas (...)”. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 230.

da formalização por escrito do contrato celebrado entre o artista e o empresário; mais ainda, em alguns casos estabelece-se na convenção o modelo do contrato a adoptar pelas partes⁶⁶³.

E se o contrato não for reduzido a escrito? A consequência será a nulidade? A doutrina entende que a forma escrita não é um requisito *ad solemnitatem*; assim, o contrato que não observe a forma escrita é válido, independentemente da aplicação de sanções administrativas e das dificuldades a nível probatório⁶⁶⁴. Quando a lei exige a forma escrita e esta não for observada, a parte final do artigo 8.º, n.º 2, do ET, dispõe que “o contrato presume-se celebrado por tempo indeterminado (...), salvo prova em contrário que acredite a sua natureza temporal (...)”. Assim, se as partes não celebrarem o contrato por escrito, tal não será suficiente para converter a relação laboral dos artistas num contrato de trabalho por tempo indeterminado; de acordo com ROQUETA BUJ “se se prova que o contrato do artista é para uma ou várias actuações, por um tempo certo, por uma temporada ou pelo tempo que um espectáculo permaneça em cartaz, fica destruída a presunção em relação ao carácter indefinido”⁶⁶⁵.

2.5 CONTEÚDO DO CONTRATO

A identificação das partes, o objecto do contrato, a retribuição acordada com a indicação dos distintos conceitos que integram a mesma, e, ainda, a duração do contrato e do período experimental, caso haja⁶⁶⁶, são menções obrigatórias (“*como mínimo*”) que deverão constar do contrato, de acordo com o disposto no artigo 3.º, n.º 2, do RDAEP. Caso queiram celebrar um contrato com uma cláusula de exclusividade, esta também terá que constar, obrigatoriamente, do contrato, nos termos do artigo 6.º, n.º 4, do RDAEP. As convenções colectivas alargam o conteúdo obrigatório, estabelecendo uma “especial referência ao nome artístico do executante, número de representações, ensaios, papel ou personagem que interpretará o actor e a remuneração deste”⁶⁶⁷.

⁶⁶³ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 175 e 176.

⁶⁶⁴ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, pp. 230 e 231. Cfr. ainda ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 42, assim como ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 179.

⁶⁶⁵ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 43; no mesmo sentido, ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 178 e 179.

⁶⁶⁶ JÚLIO GOMES explicita que em Espanha “(...) o período experimental surge como um elemento accidental do contrato com uma origem exclusivamente contratual (...)”. Cfr. *ob. cit.*, p. 56.

⁶⁶⁷ ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 180.

O artigo 4.º, do RDAEP, possibilita a estipulação, por escrito, de um período experimental, nos contratos de duração superior a dez dias⁶⁶⁸. O período experimental regula-se pelo disposto no ET, a não ser no que respeita aos limites máximos: não poderá exceder cinco dias nos contratos de duração não superior a dois meses, dez dias nos contratos de duração não superior a seis meses e quinze dias nos restantes.

Durante o período experimental, qualquer das partes pode resolver o contrato, sem necessidade de alegar ou provar coisa alguma e sem que tal decisão dê lugar a indemnização. A contagem do prazo inicia-se com a prestação de trabalho efectivo. Por último, o artigo 14.º, do ET, regula todos os outros aspectos relacionados com o período experimental⁶⁶⁹.

2.6 DURAÇÃO DO CONTRATO

Contrariamente ao estipulado na lei portuguesa, em que o contrato celebrado por um profissional de espectáculos deveria mencionar a data do seu termo, o artigo 5.º, n.º 1, do RDAEP, permite que possa ser celebrado por “duración indefenida” ou “determinada”. Neste último caso, admitem-se várias modalidades: “para uma ou várias actuações, para um tempo certo, para uma temporada ou pelo tempo em que uma obra permaneça em cartaz”, por força do artigo supra mencionado. A duração da “temporada” varia consoante o sector de trabalho artístico em causa, e, dentro do trabalho artístico varia, ainda, conforme os diferentes géneros⁶⁷⁰.

⁶⁶⁸ No entender de ROQUETA BUI, “em caso de ausência de forma escrita não existe período experimental e o contrato deve considerar-se de carácter definitivo”. Cfr. *ob. cit.*, p. 45. No mesmo sentido ALZAGA RUIZ, acrescentando que se a duração do período experimental for superior à legalmente prevista, “considera-se que foi fixado pela duração máxima legal (...)” e se for estipulado em contratos de duração inferior a dez dias, o período experimental será nulo. Cfr. *ob. cit.*, pp. 182 e 183.

⁶⁶⁹ Este artigo estabelece que “não se pode acordar um período experimental nos casos em que o trabalhador já tenha desempenhado na empresa, iguais ou funções equivalentes”; “durante o período experimental os direitos e obrigações do artista serão os correspondentes à sua categoria, sem que possa ser discriminado relativamente aos outros trabalhadores”; “situações de incapacidade temporal, maternidade e adopção durante o período experimental interrompem a contagem do mesmo (...)”, etc.

⁶⁷⁰ Cfr. ROQUETA BUI, *ob. cit.*, p. 50. Esta autora faz uma remissão para as “Ordenanzas Laborais” e explica-nos que, por exemplo, no caso dos profissionais de música, há que ter em conta o género artístico, o lugar e a categoria do músico, variando a duração da temporada, de acordo com os artigos 18.º, 19.º e 20.º da Ordenanza respectiva. Cfr. *ob. cit.*, pp. 50, 51 e 52. Só para uma melhor compreensão da matéria e a título meramente exemplificativo, de acordo com o artigo 18.º do diploma referido, o tempo mínimo de duração dos contratos para “os Maestros Directores será o seguinte: a) na Ópera Nacional ou Estrangeira e Bailes Sinfónicos, a temporada normal será de dez dias, prorrogáveis de quatro em quatro, como

O mesmo artigo permite às partes acordar prorrogações sucessivas do contrato a termo, salvo se se incorrer em fraude à lei. Sendo certo que “a fraude à lei actua como limite à contratação por tempo determinado”⁶⁷¹, a doutrina considera que só “complica um tema onde não deveriam existir complicações”, considerando que os contratos de duração limitada deveriam progrossar-se sem quaisquer limitações⁶⁷². As partes podendo optar entre celebrar um contrato por tempo indefinido ou por tempo determinado, sendo permitida a contratação sucessiva em cadeia, as prorrogações sucessivas, em princípio, não deveriam considerar-se como fraude à lei⁶⁷³.

A jurisprudência e a doutrina entendem que o RDAEP quebra com a “tradicional preferência” do ordenamento espanhol a favor do contrato por tempo indeterminado consagrado no artigo 15.º, n.º 1, do ET; tal solução justifica-se pela “particular natureza da actividade artística, que exige, não só, a necessária atitude do trabalhador para a desenvolver (...), mas também a aceitação do público (...), que, obviamente, pode variar”⁶⁷⁴. Não obstante, há doutrina que critica estas razões, considerando que são pouco consistentes: por um lado, a “necessária atitude” é um requisito que faz parte de qualquer prestação, por outro, a “aceitação do público” é uma razão que atende, de

mínimo (...); b) na Zarzuela, Opereta, Revista, Comédia Musical, Folclore e Variedades em Teatro, quarenta e nove dias, prorrogáveis de sete em sete, como mínimo, em digressão, e trinta dias, nos demais casos, com iguais prorrogações; c) na Rádio e Televisão, a duração mínima, em temporada normal, será de trinta dias”.

⁶⁷¹ VALDÉS DAL-RÉ, *Las relaciones laborales especiales*, AAVV, Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrero Dacruz, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 373.

⁶⁷² Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 232. Aliás, este autor refere a existência de jurisprudência que vem admitindo a licitude da contratação “em cadeia ou sucessiva, ao abrigo das normas sectoriais” (TCT SS de Março e de 17 de Junho de 1983). Cfr. ainda ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 53, nota de rodapé 106, que expressa que a fraude à lei “introduz uma certa complexidade neste tema”.

⁶⁷³ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 53, nota de rodapé 106, bem como ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 206, nota de rodapé 206, que referenciam, entre outras, a STCT de 5 de Novembro de 1987; esta sentença profere que no artigo 5.º, n.º 1, do RDAEP “se prevêm prorrogações sucessivas do contrato a termo, sem que a sucessão destas, transforme aquele contrato noutra por tempo indeterminado”. Já será fraude à lei, “a transformação de um contrato por tempo indeterminado em contrato a termo mediante a celebração de um novo contrato, que na realidade, não é mais do que uma prorrogação encoberta do primeiro (...)”. Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 53, nota de rodapé 106.

⁶⁷⁴ Cfr. “Tribuna Social” (TS), de 23 de Fevereiro de 1991, referida por VALDÉS DAL-RÉ, *ob. cit.*, pp. 371 e 372. No mesmo sentido, a STCT de 29 de Março de 1983, a STCT de 9 de Janeiro de 1986, a STSJ de Madrid de 23 de Outubro de 1990, entre outras, referenciadas por ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 46, nota de rodapé 92. Aliás, LOPEZ-TARRUELAS enuncia que não poderia ser de outra maneira, tendo em conta que a grande maioria dos casos de execução de actividades artísticas, pela sua própria natureza, tem uma duração limitada em relação ao mesmo empresário. Cfr. *Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos: aspectos destacables*, Actualidad laboral, 1987, p. 1346.

forma descarada, aos interesses do empresário, e que traduzida para o regime comum de trabalho teria o nome de “aceitação do mercado”⁶⁷⁵. Porém, há quem compreenda a preferência pelo contrato de duração determinada, em virtude “da natureza da actividade artística e da directa dependência da aceitação por parte do público”⁶⁷⁶.

O artigo 5.º, n.º 2, do RDAEP, enuncia que os contratos dos “trabajadores fijos de carácter discontinuo” se regem pelo disposto no ET. O artigo 15.º, n.º 8, do ET, distingue entre trabalho fixo discontinuo periódico (que se repete em datas certas) e trabalho fixo discontinuo sem periodicidade exacta (não periódicos). Este artigo foi introduzido pelo Real Decreto Lei 5/2001, de 2 de Março, e reiterado pela Lei 12/2001, de 9 de Julho⁶⁷⁷. Sendo certo que a lei não fazia esta distinção, o artigo 15.º, n.º 8, do ET, regula o trabalho fixo discontinuo não periódico e remete o regime jurídico do trabalho fixo discontinuo periódico para o regime dos contratos a tempo parcial, regulado pelo artigo 12.º, do ET⁶⁷⁸.

No que respeita às modalidades de contratação, o artigo 5.º, n.º 2, do RDAEP, dispõe que tal matéria se regula pelo regime geral contido no ET. Na verdade, “as normas comuns serão de aplicação no que se refere às particularidades próprias de cada modalidade de contratação (a tempo parcial, de formação...)”⁶⁷⁹. São vários os autores que se referem aos “contratos de grupo” como uma das modalidades mais comuns dos contratos dos artistas em espectáculos públicos⁶⁸⁰. Tendo em conta a remissão para o ET, há que referir que este contrato é regulado pelo artigo 10.º, n.º 2. De acordo com

⁶⁷⁵ VALDÉS DAL-RÉ, *ob. cit.*, p. 373. Este autor considera que o mais discutível é o facto do artigo 5.º, n.º 1, ter deixado à autonomia individual a decisão de celebrar o contrato por tempo indeterminado ou determinado. Cfr. *ob. cit.*, pp. 371 e 372.

⁶⁷⁶ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 231.

⁶⁷⁷ “Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”.

⁶⁷⁸ Veja-se para mais pormenores, MONTOYA MELGAR, AAVV, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 5ª Edición, Aranzadi, 2003, pp. 122 a 124.

⁶⁷⁹ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 231.

⁶⁸⁰ Cfr. ALONSO OLEA, *ob. cit.*, p. 90; cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 231, que refere, inclusive, que é no trabalho artístico que mais frequentemente se levanta a questão do contrato de grupo; cfr. DOLZ LAGO, *ob. cit.*, p. 138, que revela ser bastante frequente existirem contratos de grupo nos músicos, sobretudo, nas orquestras; cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 62; cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 211 e 212, que considera que esta figura jurídica tem um interesse especial nas actividades artísticas, uma vez que o empresário necessita, por variadas vezes, que a prestação seja realizada por um conjunto de trabalhadores: “coros, conjuntos musicais, ballets, orquestras, números de circo, reparto de obras de teatro ou grupos folclóricos”. Por sua vez, em Itália, o contrato de grupo é frequente nos espectáculos de variedades e no circo; cfr. LA ROSA, *ob. cit.*, p. 95.

este, se um empresário celebra um contrato com um grupo de trabalhadores considerado na sua totalidade, os direitos e deveres do empresário são apenas perante o grupo, e não perante cada um dos seus membros; o chefe do grupo representa todos os membros, respondendo pelas obrigações inerentes a esta representação perante o empresário⁶⁸¹.

2.7 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DAS PARTES

Às partes desta relação de trabalho aplicam-se, por um lado, os direitos e deveres básicos consagrados no ET para os trabalhadores em geral (artigos 4.º e 5.º, do ET, respectivamente), e, por outro, algumas especificidades enumeradas no artigo 6.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 4, do RDAEP, ou seja, a diligência do artista na realização do seu trabalho, o direito de ocupação efectiva, e o “pacto de plena dedicación”, respectivamente.

O artista está obrigado a realizar a actividade artística para a qual foi contratado, nas datas indicadas, com a “diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas”; se por um lado, a prestação do artista depende não só do seu esforço e trabalho, como também do sentimento e da vocação artística, por outro, o seu trabalho deverá conciliar-se com as directrizes do empresário na organização do espectáculo, Assim sendo, a diligência do artista não se pode medir por critérios objectivos⁶⁸², está condicionada a aspectos de carácter subjectivo, uma vez que a sua prestação pode ser influenciada por “agentes externos (má direcção técnica, falta de concentração com os colegas) ou por “factores tão aleatórios como a moda, a aceitação por parte do público ou da crítica especializada”⁶⁸³.

A falta de diligência poderá servir para apreciar o incumprimento contratual, podendo dar lugar à aplicação de sanções disciplinares⁶⁸⁴. Porém, tendo em conta as

⁶⁸¹ ROQUETA BUJ, para além de muitas outras reflexões sobre o tema, cita a STCT de 9 de Janeiro de 1981, que se refere à composição do grupo: “a contratação por parte do empresário não se efectua com um trabalhador isolado, mas sim com um grupo de trabalhadores considerado na sua totalidade (...)”. A autora chama a atenção para o facto do grupo não ter que ser imutável durante a execução do contrato, “desde que continue garantido o cumprimento das prestações contratuais previstas”; contudo, alerta que o “contrato de determinados grupos de renome é determinado pelas qualidades pessoais e individuais dos seus membros (...)”, e assim sendo, a substituição de um membro por outro, sem o consentimento do empresário, poderá originar “um incumprimento obrigacional com base no qual surge a faculdade de resolução do vínculo contratual”. Cfr. *ob. cit.*, pp. 64 e 65.

⁶⁸² Como se “mede” o dever de diligência para os trabalhadores em geral, consagrado no artigo 20.º, n.º 2, do ET.

⁶⁸³ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, pp. 68 e 69.

⁶⁸⁴ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 233, bem como, cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 69.

razões apresentadas para justificar a análise subjectiva da diligência do artista, é muito difícil, “salvo situações de evidente excepcionalidade”, determinar quando é que este não cumpre o dever de diligência a que está adstrito⁶⁸⁵.

O n.º 3 do artigo 6.º consagra o direito de ocupação efectiva: “os artistas contratados para a participação em espectáculos públicos têm direito à ocupação efectiva, não podendo, salvo em caso de sanção, ser excluídos dos ensaios, nem de outras actividades preparatórias (...)”⁶⁸⁶, justificando-se assim, a consagração legal deste direito. Por um lado, há quem entenda que “não existe, em princípio, um direito a participar nas actuações perante o público”, muito embora, quando a exclusão do artista não tiver por “fundamento razões justificadas e devidamente provadas”, mas for uma atitude consciente e premeditada do empresário, com todas as consequências negativas que daí resultam para o artista, existirão motivos para que este “peça a resolução do contrato por incumprimento empresarial”⁶⁸⁷; por outro lado, há quem considere que o dever de ocupação efectiva não se limita aos ensaios e demais actividades preparatórias, estando protegida a realização da prestação principal (a única excepção é “salvo em caso de sanção”)⁶⁸⁸.

A última especificidade elencada no artigo 6.º, n.º 4, é o pacto de exclusividade, que deverá constar expressamente do contrato^{689 690}, consagrado para a generalidade dos

⁶⁸⁵ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 69. GUANCHE MARRERO considera que a “a questão em torno da ocupação efectiva é substancialmente idêntica à da relação laboral dos desportistas, como prova palpável do interesse do ordenamento jurídico em preservar a prestação real dos serviços do artista-trabalhador”. Cfr. *El Derecho del Trabajador a la Ocupación Efectiva*, Estudios de Derecho laboral, Editorial Civitas, 1993, p. 79.

⁶⁸⁶

⁶⁸⁷ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, pp. 70 e 71.

⁶⁸⁸ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 228. Esta autora justifica a sua posição da seguinte maneira: “o artista sente a necessidade de materializar ou executar a sua prestação, interesse não tanto económico, mas sobretudo promocional, pelas vantagens que tem sobre a sua carreira e pela fama e notoriedade que daquela podem advir, de forma que a redacção do preceito foi reforçar o direito à ocupação efectiva que será invocável não só nas prestações realizadas directamente perante o público ou fixadas para a sua posterior difusão, como também nas respectivas actividades preparatórias”.

⁶⁸⁹ LOPEZ-TARRUELAS enuncia que “se se tiver em conta que a forma escrita não é um requisito «ad solemnitatem» do contrato de trabalho do artista, mas sim «ad probationem», conclui-se que a existência do acordo pode manifestar-se tanto de forma escrita como verbal”. Cfr. *ob. cit.*, p. 1349. Diferente opinião partilha ALZAGA RUIZ, que considera que se o acordo não for feito por escrito, não terá eficácia. Cfr. *ob. cit.*, p. 233.

⁶⁹⁰ O artigo 6.º, n.º 4, do RDAEP, “protege el interés patrimonial de la empresa, su posición en el mercado y su capacidad competitiva, al tiempo que pretendió evitar un daño, ya sea actual o potencial, al organizador del espectáculo público: el daño derivado de la realización por el artista de una actividad

trabalhadores no artigo 21.º, do ET. Através deste acordo, o artista, em troca de uma compensação económica, compromete-se a não realizar outras actividades, por conta própria ou alheia, trabalhando apenas para a entidade empregadora com a qual acordou a plena dedicação⁶⁹¹. A compensação económica, em virtude do acordo celebrado, poderá ser expressa ou já estar incluída na retribuição a receber pelo artista; mas este não pode rescindir o acordo unilateralmente, sob pena de pagamento de uma indemnização por danos e prejuízos ao empresário, cujo valor poderá ser expressamente previsto no contrato; caso contrário, será fixada pelo órgão judicial competente (este deverá valorar o tempo de duração do contrato inicialmente previsto, a compensação económica auferida pelo artista, e, de uma forma geral, os danos provocados pelo incumprimento do contrato)⁶⁹².

De acordo com a doutrina, o empresário não pode rescindir unilateralmente o acordo de exclusividade, a não ser que satisfaça a compensação económica acordada⁶⁹³. DURÁN LÓPEZ entende que se se rescindir a cláusula de dedicação exclusiva, o contrato cessa⁶⁹⁴. Este acordo poderá ser celebrado também durante a vigência do contrato, podendo ser estipulado por tempo indefinido ou não⁶⁹⁵.

Por último, há que realçar que o artista, tal como qualquer outro trabalhador, está submetido ao dever de não concorrência com a actividade do empresário, nos termos do artigo 5.º, alínea d), do ET, não podendo o artista desenvolver a actividade, seja por conta própria ou alheia, sem o consentimento do empresário⁶⁹⁶; acontece que o pacto de exclusividade “exclui a concorrência lícita”⁶⁹⁷.

diversa, al ser éste un trabajador de gran proyección pública que ofrece unos servicios únicos.” Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 231.

⁶⁹¹ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 231 e 232.

⁶⁹² A parte final do artigo 6.º, n.º 4, expressa ainda que o órgão judicial competente poderá “moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1154.º del Código Civil”, isto é, quando estiver em causa um cumprimento parcial ou defeituoso, mas não um incumprimento total.

⁶⁹³ Cfr. LOPEZ-TARRUELAS, *ob. cit.*, p. 1350, assim como ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 239.

⁶⁹⁴ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 234.

⁶⁹⁵ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 72. No mesmo sentido ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 233.

⁶⁹⁶ Cfr. LOPEZ-TARRUELAS, *ob. cit.*, p. 1349.

⁶⁹⁷ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 233.

2.8 TEMPO DE TRABALHO

A jornada de trabalho de um artista não compreende apenas a prestação efectiva da sua actividade artística diante do público, mas também o tempo em que está sob as ordens do empregador, no caso de ensaios ou de gravação de actuações, excluindo-se a obrigatoriedade da realização de ensaios gratuitos, por força do artigo 8.º, n.º 1, do RDAEP⁶⁹⁸.

O artigo 8.º, n.º 2, é mais um exemplo de uma norma de remissão para o ET, uma vez que a duração e distribuição da jornada de trabalho será a que for estipulada nas convenções colectivas ou no contrato individual de trabalho; não obstante, terá que respeitar sempre o disposto no ET, no que concerne à sua duração máxima. Assim, por um lado, ter-se-á que aplicar o limite das quarenta horas semanais de trabalho efectivo de média de contagem anual prevista no artigo 34.º, n.º 1, do ET; por outro lado, a doutrina entende que “a flexibilidade nos restantes aspectos, sobretudo de distribuição, é total”⁶⁹⁹, ou seja, os limites máximos do período normal de trabalho diário (nove horas diárias ou no caso dos menores de 18 anos oito horas) e dos intervalos entre jornadas de trabalho (doze horas)⁷⁰⁰ não têm que ser respeitados.

Por força do artigo 8.º, n.º 3, serão as convenções colectivas ou o contrato individual de trabalho a regular o regime das digressões, escapando estas matérias “às faculdades unilaterais da empresa”⁷⁰¹; deixou-se, desta forma, à “autonomia individual ou colectiva determinar o tratamento e duração máxima dos tempos gastos em viagens necessárias à execução do contrato, assim como, se estes contam ou não para efeitos de

⁶⁹⁸ DURÁN LÓPEZ considera importante “recalcar la exclusión de la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos, prevista con anterioridad en algunas normas sectoriales”. Cfr. *ob. cit.*, p. 235. ALZAGA RUIZ diz-nos que eram duas as Ordenanzas de Trabalho do sector artístico que classificavam os ensaios dos artistas em gratuitos e remunerados: a “Ordenanza de Trabajo para los Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folclore”, bem como, a “Ordenanza Laboral para los Profesionales de la Música”. Para uma melhor compreensão desta questão, cfr. *ob. cit.*, pp. 248 e 249.

⁶⁹⁹ *Idem, idem*. Cfr. de igual modo, LOPEZ-TARRUELAS, *ob. cit.*, p. 1350, ROQUETA BUI, *ob. cit.*, p. 74, e, ainda, ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 247.

⁷⁰⁰ Veja-se o artigo 34.º, n.º 3, do ET.

⁷⁰¹ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 235.

duração máxima da jornada”⁷⁰², muito embora, haja doutrina, e bem, que considere que o tempo gasto nas digressões fazem parte da jornada de trabalho⁷⁰³.

O artigo 9.º, n.º 1, do RDAEP, estipula a obrigatoriedade do artista ter um descanso mínimo semanal de um dia e meio, fixado por mútuo acordo⁷⁰⁴, e que não poderá coincidir com os dias em que se exhibe perante o público. No caso de não ser possível gozar ininterruptamente o descanso semanal, a lei obriga a que, pelo menos, vinte e quatro horas sejam gozadas de seguida. Todavia, fixa a possibilidade do descanso semanal ser gozado por acumulação de quatro semanas de trabalho, se tal estiver estabelecido no contrato individual de trabalho ou nas convenções colectivas. Uma primeira leitura parece estipular que é possível acumular o descanso semanal de quatro semanas, sem qualquer interrupção; porém, não é assim que se deve interpretar o artigo, salvo melhor opinião: poder-se-á acumular naqueles termos, todavia, tem que haver sempre um descanso semanal ininterrompido de vinte e quatro horas⁷⁰⁵.

O RDAEP prevê, no seu artigo 9.º, n.º 2, a hipótese das actuações artísticas serem realizadas num dia feriado; neste caso, o trabalhador deverá descansar num outro dia da mesma semana ou noutra dia acordado pelas partes. A doutrina entende que a primeira situação - descanso num outro dia da mesma semana - não exige acordo, podendo ser marcado de forma unilateral pela entidade patronal⁷⁰⁶.

⁷⁰² ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 74.

⁷⁰³ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 235.

⁷⁰⁴ ROQUETA BUJ entende que a expressão “mútuo acordo”, poderá ser interpretada, tanto em sentido colectivo, como individual, podendo ser aumentada a duração do descanso. Cfr. *ob. cit.*, p. 75.

⁷⁰⁵ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, pp. 235 e 236. No que concerne a esta questão, ROQUETA BUJ refere o seguinte: “em primeiro lugar, o descanso semanal de trinta e seis horas pode fraccionar-se em duas partes (...), uma das quais deve ter, pelo menos, uma duração de vinte e quatro horas; em segundo lugar, os descansos semanais podem acumular-se (...) por períodos de quatro semanas”. Cfr. *ob. cit.*, p. 76. ALZAGA RUIZ tem uma opinião diferente da nossa; expressa existirem três interpretações possíveis: a) ao escolher a acumulação do descanso semanal por períodos até quatro semanas, fica excluída a possibilidade do seu fraccionamento (a própria autora reza que esta interpretação parece ser a que está mais de acordo com o teor literal do artigo e que a expressão «salvo que» significa que as partes podem escolher entre uma das duas opções, mas não podem conjugar ambas); b) se se acorda não só a acumulação, como também o fraccionamento do descanso semanal, não será preciso respeitar um descanso mínimo ininterrompido de vinte e quatro horas (a autora considera esta interpretação bastante duvidosa); e ainda, c) pode-se acumular o descanso semanal em períodos até quatro semanas e fraccionar o mesmo sempre e quando se respeite um descanso mínimo ininterrupto de vinte e quatro horas (esta solução, embora a mais razoável não será possível, tendo em conta a interpretação da autora da expressão “salvo que”). Cfr. *ob. cit.*, pp. 253 e 254.

⁷⁰⁶ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 236. No mesmo sentido, ROQUETA BUJ, cfr. *ob. cit.*, p. 76.

Finalmente, consagra-se no n.º 3, do artigo supra referenciado, o direito do artista gozar, no mínimo, trinta dias de férias anuais retribuídas⁷⁰⁷. Todavia, a duração das férias reduz-se proporcionalmente ao tempo de serviço do artista, quando não atinja um ano. Assim, pode-se fixar uma retribuição global que corresponda aos dias de trabalho efectivo, que inclua a retribuição dos dias de descanso correspondentes, nomeadamente quando se contratam “unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares”, conforme preceitua aquele artigo⁷⁰⁸.

2.9 RETRIBUIÇÃO

No que diz respeito à retribuição dos artistas em espectáculos públicos será a acordada nas convenções colectivas ou contrato individual de trabalho, respeitando, de qualquer forma, as normas sobre salários mínimos nacionais, nos termos do artigo 7.º, n.º 1, do RDAEP. No sector artístico, é frequente a utilização do contrato individual de trabalho como “veículo de fixação” de salários superiores aos fixados nas convenções colectivas⁷⁰⁹; todavia, o acordo quanto à retribuição poderá ser feito, também, de forma verbal⁷¹⁰. De realçar que estão excluídas do âmbito do Direito do Trabalho as actuações gratuitas, isto é, aquelas em que o artista não recebe nenhuma retribuição pelo trabalho realizado⁷¹¹.

A retribuição, como já referimos, é um dos elementos que devem constar obrigatoriamente do contrato, com “referência aos distintos conceitos que integram a

⁷⁰⁷ O artigo 9.º, n.º 3, do RDAEP, refere-se a “*treinta días naturales*”, o que significa que não são trinta dias úteis. O artigo 38.º, n.º 1, do ET, prevê que a duração das férias para a generalidade dos trabalhadores será a acordada no contrato individual de trabalho ou nas convenções colectivas; em todo o caso, não poderão ser inferiores a trinta dias.

⁷⁰⁸ Reza o artigo 9.3 do RDAEP: “Los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. Cuando el artista no preste servicios en todos los días que en conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares”.

⁷⁰⁹ Cfr. ROQUETA BUI, *ob. cit.*, p. 80. Esta especialista refere, ainda, que a “liberdade contratual estará, logicamente, limitada, pelo princípio da não discriminação, estabelecido pelo artigo 17.º, n.º 1, do ET, expressão do artigo 14.º, da Constituição”.

⁷¹⁰ *Idem, idem.*

⁷¹¹ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 124.

mesma”⁷¹². Porém, conforme dita o artigo 7.º, n.º 2, do RDAEP⁷¹³, apenas podem ficar excluídas da noção de salário as quantias que de acordo com a legislação de trabalho vigente não tenham carácter salarial⁷¹⁴.

Situações delicadas como o tratamento retributivo daqueles tempos em que o trabalhador está numa situação de disponibilidade relativamente ao empresário, mas que não estão compreendidos na noção de jornada de trabalho serão reguladas pela negociação colectiva, nos termos do artigo 7.º, n.º 3. Estamos perante “períodos de pura disponibilidade para um eventual pedido do empresário, sem que possam (...) ser reconduzidos à jornada de trabalho como períodos de descanso”⁷¹⁵. Porém, existe a dúvida sobre se serão as convenções colectivas a estipular uma “retribuição específica e diferenciada” para aqueles tempos ou se já estará incluída na retribuição acordada⁷¹⁶.

⁷¹² Artigo 3.º, n.º 2, c), do RD 1435/1985.

⁷¹³ Este artigo estatui que “tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la empresa por la prestación de su actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente”.

⁷¹⁴ De acordo com o artigo 26.º, n.º 2, do ET, “não são consideradas como salário as quantias recebidas pelo trabalhador a título de indemnizações ou suplementos pelos gastos realizados em consequência da sua actividade laboral, as prestações e indemnizações da Segurança Social e as indemnizações referentes a traslados, suspensões ou despedimentos”. Sobre todos estes, veja-se ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 262 a 264. Esta autora coloca uma questão bastante interessante: saber se a remuneração por cópia privada consagrada na Lei da Propriedade Intelectual (LPI), artigo 25.º, tem ou não natureza salarial (no nosso país, está consagrada no artigo 82.º, do CDADC, como vimos); a autora, depois de algumas considerações, acaba por concluir que “la remuneración por copia privada es una retribución de naturaleza extrasalarial, al tratarse de una compensación percibida por el artista, no en virtud del trabajo prestado (...), sino por expreso deseo de legislador en compensación de las pérdidas que las copias no autorizadas de las actuaciones del artista puedan ocasionarle”. Por sua vez, o artigo 108.º LPI estabelece o direito a uma compensação económica, sempre que um fonograma editado comercialmente, ou uma sua reprodução, seja utilizado por qualquer forma de comunicação pública (este artigo tem o seu correspondente no artigo 184.º, n.º 3, do CDADC); esta compensação também tem natureza extrasalarial. Cfr. *ob. cit.*, pp. 127 a 129, bem como, pp. 265 a 268.

⁷¹⁵ DURÁN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 234.

⁷¹⁶ *Idem, idem*, pp. 234 e 235. DURÁN LÓPEZ acaba por não optar por nenhuma das soluções apresentadas, e afirma que ambas são possíveis.

2.10 CESSAÇÃO DO CONTRATO

Embora de forma breve, serão analisadas algumas causas de cessação do contrato (que o legislador espanhol apelida de “extinção”): por total cumprimento ou expiração do tempo convencionado; cessação do contrato antes do início efectivo da prestação artística; o despedimento com justa causa promovido pelo empregador; a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador; e por último, a referência a outras causas possíveis de fazerem cessar o contrato.

2.10.1 CESSAÇÃO DO CONTRATO POR TOTAL CUMPRIMENTO OU EXPIRAÇÃO DO TEMPO CONVENCIONADO

O RDAEP prevê no seu artigo 10.º, n.º 1, as causas de cessação do contrato de trabalho a termo, que constitui a modalidade habitual da relação⁷¹⁷: total cumprimento, expiração do tempo convencionado ou da prorrogação ou prorrogações acordadas⁷¹⁸.

A cessação do contrato deverá ser anunciada ao artista com alguma antecedência; esta varia consoante a duração do contrato: o empresário deverá avisá-lo com dez dias de antecedência, se o contrato tiver duração superior a três meses; quinze dias, se o contrato tiver duração superior a seis meses; e um mês, no caso do contrato ter tido duração superior a um ano, por força do artigo 10.º, n.º 3; desta forma, não se exige aviso prévio nos contratos de duração inferior a três meses. Na hipótese do empresário não cumprir o pré-aviso, terá que pagar ao artista a retribuição correspondente ao número de dias com que deveria ter sido anunciada a cessação do contrato.

Quando a duração do contrato for superior a um ano, a lei concede ao artista uma indemnização, de valor igual ao fixado pelas partes no contrato ou convenção colectiva.

⁷¹⁷ CARRO IGELMO, *ob. cit.*, p. 588. No mesmo sentido, DURÁN LÓPEZ refere que “não se pode esquecer que estamos perante um contrato em que a duração determinada não tem o carácter de excepcionalidade com que se apresenta no contrato comum de trabalho”. Cfr. *ob. cit.*, p. 236.

⁷¹⁸ LOPEZ-TARRUELAS diz que “a dupla referência ao total cumprimento do contrato e à expiração do tempo convencionado é fiel reflexo da multiplicidade de tipos de contratos a termo utilizados neste sector”. Cfr. *ob. cit.*, p. 1352.

No caso de nada estipularem, a indemnização será de valor igual a sete dias de salário por cada ano de antiguidade, nos termos do artigo 10.º, n.º 2, do RDAEP⁷¹⁹.

2.10.2 EXTINÇÃO DO CONTRATO ANTES DO INÍCIO EFECTIVO DA PRESTAÇÃO ARTÍSTICA

“A peculiaridade certamente mais importante no que respeita à extinção do contrato”⁷²⁰ está consagrada no artigo 10.º, n.º 4, do RDAEP: incumprimento do contrato por parte do empresário ou do artista, que conduza à inexecução total da prestação artística, que se regula pelo disposto no Código Civil; o artigo define “inexecução total” como a não realização do trabalho, que constitui a prestação acordada.

Destarte, será importante discernir quando é que estamos perante um incumprimento total e um incumprimento parcial. Para tal, a doutrina considera essencial saber se o trabalho artístico já começou ou não a ser realizado, sendo irrelevante o artista ter recebido ou não a retribuição acordada; por outro lado, a prestação acordada não compreende apenas a prestação da actividade artística perante o público, mas também a participação nos ensaios e outras actividades preparatórias⁷²¹. Em suma, “a linha divisória entre o incumprimento total e o parcial há-de situar-se no início efectivo da prestação artística perante o público”⁷²².

De acordo com o artigo 1124.º, do Código Civil, o prejudicado pode exigir o cumprimento ou a resolução do contrato, com o ressarcimento dos danos causados e, mesmo que inicialmente opte pelo cumprimento, e este for impossível, poderá ainda

⁷¹⁹ ALZAGA RUIZ, depois de várias considerações e algumas dúvidas, conclui que a indemnização estipulada neste artigo se refere exclusivamente aos contratos celebrados por tempo determinado, tendo em conta que o fundamento da referida indemnização “consiste na presumível descontinuidade da actividade profissional destes trabalhadores, com a conseqüente descontinuidade de recursos económicos (...)”. Cfr. *ob. cit.*, p. 281. Nas palavras de ROQUETA BUJ, “as razões desta indemnização, para além de oferecer ao artista uma protecção objectiva frente à perda do posto de trabalho, independente de qualquer conduta do empresário, se encontra, também, em atenuar as diferenças em relação aos restantes trabalhadores para os quais, em princípio, vigora o princípio da estabilidade no emprego; atenuação que encontra pleno sentido nesta relação laboral especial em que se permite a contratação a termo, sem problemas”. Cfr. *ob. cit.*, p. 85. Esta autora realça, ainda, que não obstante esta indemnização poder ser fixada por contrato de trabalho ou convenção colectiva, também se podem acordar indemnizações de valor inferior àqueles sete dias de salário por cada ano de antiguidade; cfr. *ob. cit.*, p. 101.

⁷²⁰ LOPEZ-TARRUELAS, *ob. cit.*, p. 1353.

⁷²¹ Cfr. ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 87; no mesmo sentido, ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, p. 282.

⁷²² ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 87.

pedir a resolução. Na opinião de ROQUETA BUJ, caso o incumprimento seja da parte do artista, o empresário não poderá exigir o cumprimento do contrato, por força de preceitos constitucionais que consagram a liberdade do trabalho e a escolha de uma profissão; caso o incumprimento seja da parte do empresário, o artista também não pode exigir esse cumprimento, na medida em que “o compromisso empresarial constitui uma obrigação de resultado caracterizada, como se sabe, pela incoercibilidade”⁷²³. Concordamos que o empresário não possa exigir o cumprimento pelas razões apresentadas, mas já no que respeita ao “compromisso empresarial” ser incoercível, temos sérias reservas em aceitar a justificação daquela autora, e o facto de apenas o artista poder exigir o cumprimento não nos choca, porque é preciso tentar equilibrar o desequilíbrio natural existente entre os sujeitos do contrato, e tentar proteger a parte mais fraca e vulnerável. Para todos os efeitos, as partes podem resolver o contrato, pedindo uma indemnização pelos prejuízos sofridos, aplicando-se “o regime indemnizatório próprio do artigo 1101.º do Código Civil”⁷²⁴.

2.10.3 DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELO EMPREGADOR

O empresário para resolver o contrato, terá que alegar uma das seguintes causas: incumprimento grave e culposo do artista; por causas objectivas; por causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas; e, por força maior. O RDAEP não se debruça sobre estas causas de resolução do contrato, e, assim sendo, aplicam-se as normas gerais comuns, estipuladas no ET.

Apenas nos dedicaremos ao despedimento do trabalhador, uma das formas de cessação do contrato de trabalho, de acordo com o artigo 49.º, n.º 1, alínea k), do ET. As causas que justificam o “despido disciplinario” do trabalhador (artista) estão elencadas no artigo 54.º, n.º 2, alíneas a) a f), do ET: “faltas repetidas e injustificadas de assistência ou pontualidade ao trabalho”; “a indisciplina ou desobediência no trabalho”; “as ofensas verbais ou físicas ao empresário ou às pessoas que trabalham na empresa ou

⁷²³ Cfr. ROQUETA BUJ., *ob. cit.*, p. 88.

⁷²⁴ *Idem, idem*. A autora expressa ainda que “a responsabilidade contratual (...) nasce da conjugação dos seguintes elementos: uma conduta humana, uns danos reais, uma relação de causalidade entre ambos, de tal modo que aquela tenha originado estes, e uma qualificação daquela conduta como antijurídica e culposa”, explicando, em seguida, cada um dos pressupostos da responsabilidade contratual, em muito semelhante à nossa. Cfr. *ob. cit.*, p. 89 e 90.

aos familiares que convivam com eles”; “a transgressão da boa fé contratual, assim como o abuso de confiança no desempenho do trabalho”; “a diminuição continuada e voluntária no rendimento de trabalho normal ou acordado”; e, “a embriaguez habitual ou toxicomania repercutindo-se negativamente no trabalho”.

Nos termos do artigo 55.º, n.º 1, do ET, o despedimento deverá ser notificado por escrito ao trabalhador (artista), com a descrição dos factos que o motivam e a data em que produzirá efeitos⁷²⁵. O trabalhador (artista) tem um prazo de vinte dias para demandar judicialmente por despedimento o empregador a contar desde o dia em que aquele foi despedido⁷²⁶. Por sua vez, os tribunais podem classificar o despedimento como procedente⁷²⁷, improcedente⁷²⁸ ou nulo⁷²⁹, nos termos do artigo 55.º, n.º 3, do ET.

2.10.4 RESOLUÇÃO DO CONTRATO POR INICIATIVA DO ARTISTA

O RDAEP é omissivo quanto a esta matéria; desta forma, aplicam-se, uma vez mais, por força do seu artigo 10.º, n.º 5, do RDAEP, as regras gerais do ET. O artigo 49.º, n.º 1, alíneas d) e j), estipula duas causas de cessação do contrato por iniciativa do

⁷²⁵ A lei laboral espanhola permite no seu artigo 55.º, n.º 2, do ET que quando não se observem os requisitos formais no despedimento do trabalhador (artista), o empregador poderá efectuar um novo despedimento que cumpra os requisitos de forma antes omitidos, no prazo de vinte dias, a contar do dia seguinte ao primeiro despedimento; porém, terá que pagar ao trabalhador (artista) as retribuições até ao dia desse novo despedimento.

⁷²⁶ O artigo 59.º, n.º 3, do ET, estipula este prazo de vinte dias, que é um prazo de caducidade.

⁷²⁷ O artigo 55.º, n.º 4, do ET, enuncia que o despedimento será declarado procedente quando se prove o incumprimento alegado pelo empregador na comunicação escrita que foi enviada ao trabalhador; assim sendo, o contrato de trabalho “extingue-se”, não tendo o artista direito a qualquer indemnização, nem aos salários de tramitação, por força do artigo 55.º, n.º 7, do ET.

⁷²⁸ De acordo com o artigo 55.º, n.º 4, do ET, o despedimento será declarado improcedente quando o empresário não tenha cumprido os requisitos formais ou tenha ficado provado o incumprimento do artista alegado na carta de despedimento ou a sua gravidade e culpabilidade. Neste caso, conforme preceitua o artigo 56.º, do ET, o empresário, no prazo de cinco dias a contar da notificação da sentença, terá que optar entre a reintegração do artista, com o pagamento dos salários de tramitação ou o pagamento das seguintes quantias económicas fixadas na sentença: “a) uma indemnização equivalente a quarenta e cinco dias de salário por cada ano de serviço, em que os meses são contados de forma proporcional em períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de quarenta e duas mensalidades; b) os salários de tramitação, isto é, os salários que o artista deixou de receber desde a data do despedimento até à data da sentença ou de um novo emprego (...)”.

⁷²⁹ Nos termos do artigo 55.º, n.º 5, do ET, o despedimento é nulo quando tenha por motivo algumas das causas de discriminação previstas na Constituição ou na Lei ou viole de direitos fundamentais e liberdades do trabalhador. Assim, o trabalhador (artista) terá que ser readmitido, e o empresário ter-lhe-á que pagar os salários que deixou de receber em virtude do despedimento, por força do artigo 55.º, n.º 6, do ET.

trabalhador: “demissão do trabalhador”, que deverá cumprir o aviso prévio consagrado nas convenções colectivas ou ter em conta os usos da empresa e a cessação com fundada no incumprimento do contrato por parte do empregador, respectivamente.

No primeiro caso, não há qualquer comportamento censurável por parte do empresário, o “que impede qualquer imputação de danos e a consequente exigência de ressarcimento”⁷³⁰. Por sua vez, na segunda situação, a resolução terá que ter como fundamento uma das causas estipuladas no artigo 50.º, n.º 1, do ET⁷³¹, tendo o artista direito às indemnizações como se de um despedimento improcedente se tratasse, por força do n.º 2 do mesmo artigo.

2.10.5 OUTRAS CAUSAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO

Existem, ainda, outras formas de cessação do contrato. A título exemplificativo podemos enunciar: a extinção do contrato por morte ou invalidez do artista⁷³²; reforma do artista⁷³³; por morte, reforma, incapacidade ou extinção da personalidade jurídica do empresário⁷³⁴; por mútuo acordo das partes⁷³⁵. A todas estas formas de cessação aplicam-se, por remissão, as normas gerais estipuladas no ET.

A doutrina espanhola que se dedica à relação laboral especial dos artistas em espectáculos públicos não se debruça sobre as causas de cessação agora mencionadas, precisamente, pelo facto de serem causas de cessação comuns ao contrato de trabalho comum. Porém, merece o nosso destaque um caso específico da extinção do vínculo contratual: o incumprimento defeituoso da prestação artística directamente relacionado com o envelhecimento do intérprete ou executante⁷³⁶.

⁷³⁰ ROQUETA BUJ, *ob. cit.*, p. 96.

⁷³¹ Este artigo prevê como causas justas para que o trabalhador peça a extinção do contrato: a) as modificações substanciais das condições de trabalho que resultem num prejuízo da sua formação profissional ou da sua dignidade; b) a falta de pagamento ou atrasos continuados no pagamento do salário acordado; c) qualquer outro incumprimento grave das obrigações do empresário (...).

⁷³² Cfr. artigo 48.º, n.º 1, alínea e), do ET.

⁷³³ Cfr. artigo 48.º, n.º 1, alínea f), do ET.

⁷³⁴ Cfr. artigo 48.º, n.º 1, alínea g), do ET.

⁷³⁵ Cfr. artigo 48.º, n.º 1, alínea a), do ET.

⁷³⁶ Cfr. ALZAGA RUIZ, *ob. cit.*, pp. 288 a 292.

ALZAGA RUIZ expressa que o envelhecimento do artista pode ter como consequência a diminuição das suas faculdades, tornando-se a sua prestação defeituosa ou imperfeita. Desta forma, o empresário poderá resolver o contrato por excessiva onerosidade ou acordar, desde logo, no início da relação de trabalho com o artista, a data máxima da vida do contrato. No que respeita à primeira possibilidade, a autora considera que o empresário poderá resolver o contrato, não com base na idade, mas sim, “na diminuição involuntária e objectivamente considerada do rendimento do artista, ou seja, da sua capacidade laboral, causa reconhecida no artigo 52.º, alínea a), do ET (...)”. Por sua vez, na segunda hipótese, depois de algumas considerações, acaba por concluir pela licitude de uma cláusula como esta, com o seguinte fundamento: pelo facto de não existir a tradicional preferência pelo contrato de trabalho por tempo indeterminado, de não ser necessário justificar as razões “da temporalidade da relação laboral artística”, o empresário tem a faculdade de acordar com o artista uma duração máxima do contrato, que poderá coincidir com “uma possível diminuição das faculdades físicas do trabalhador”.

CAPÍTULO IX

REGIME JURÍDICO EM FRANÇA

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O nosso estudo de direito comparado engloba também os “artistes du spectacle”. Não obstante as grandes dificuldades na pesquisa e na recolha de doutrina e jurisprudência francesas, a nossa curiosidade foi aguçada, desde logo, pelo primeiro título francês lido, que enunciava, na sua primeira linha que “o estatuto jurídico dos *travailleurs du spectacle* oferece ao profano uma visão de selva”⁷³⁷.

O Código do Trabalho francês não define “contrato de trabalho”. As noções propostas pelos autores franceses resultam das inúmeras decisões da jurisprudência francesa; uma das muitas definições existentes considera que “o contrato de trabalho é o contrato pelo qual uma pessoa se compromete a colocar a sua actividade à disposição de outra pessoa, sob a subordinação desta, mediante remuneração”⁷³⁸.

O livro VII do “Code du Travail” tem como título “dispositions particulières à certaines professions”, que são categorias profissionais dotadas de um “statut mixte”⁷³⁹, para as quais o legislador presume a existência de um contrato de trabalho⁷⁴⁰, ilidível mediante prova em contrário: para os mineiros⁷⁴¹, para os trabalhadores no domicílio⁷⁴², para os marinheiros⁷⁴³, para os viajantes, representantes e comissionistas⁷⁴⁴, para os

⁷³⁷ REGINE DHOQUOIS, *ob. cit.*, p 5.

⁷³⁸ DENIS GATUMEL, *Le Droit du Travail en France, Principes et approche pratique du Droit du Travail*, 11^e édition, Éditions Francis Lefebvre, 2000, p. 373. Este autor refere que existem três critérios gerais para qualificar um contrato de trabalho como tal: o trabalho por conta alheia, existência de subordinação jurídica e o pagamento de uma retribuição.

⁷³⁹ GÉRARD LYON-CAEN, *ob. cit.*, p. 42. Daí que ANTOINE JEAMMAUD afirme que “il n’existe plus un contrat de travail type, mais plusieurs espèces d’une catégorie devenue générique”. Cfr. ANTOINE JEAMMAUD, *ob. cit.*, p. 361.

⁷⁴⁰ São inúmeros os autores que se referem às presunções da existência de um contrato de trabalho. Cfr. DENIS GATUMEL, *ob. cit.*, pp. 375 e ss, bem como JEAN-CLAUDE JAVILLIER, *Droit du Travail*, 6^e édition, L.G.D.J., Paris, 1998, p. 54. PATRICK CHAUMETTE expressa que “cette extension législative du salariat par assimilation tient compte des restrictions du critère de la subordination juridique, des formes variables de la dépendance économique. Elle ne fournit guère de critères généraux, mais plus une liste diversifiée d’assimilations”. Cfr. *Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant, Le travail en perspectives*, sob a direcção de ALAIN SUPIOT, L.G.D.J., Paris, 1998, p. 82.

⁷⁴¹ Cfr. artigo L.711-1 a L. 711-12, bem como, R. 711-1e ss e D. 711-1 e ss, do Código de Trabalho.

⁷⁴² Cfr. artigo L.721-1 a L. 721-23, bem como, R. 721-1e ss, do Código de Trabalho.

⁷⁴³ Cfr. artigo L.742-1 a L. 742-7, do Código de Trabalho.

⁷⁴⁴ Cfr. artigo L.751-1 a L. 751-15, bem como, R. 751-1e ss e D. 751-1 e ss, do Código de Trabalho. São comumente conhecidos por VRP (“Voyageurs, représentants et placiers”).

jornalistas⁷⁴⁵, para os artistas do espectáculo⁷⁴⁶, entre outras. Há quem entenda que as regras que consagram presunções da existência de um contrato de trabalho limitam a liberdade das partes, na medida em que impõem uma qualificação precisa⁷⁴⁷; e há quem expresse que os problemas do marinheiro não são os mesmos do que os do trabalhador têxtil, daí que, conseqüentemente, as soluções da lei sejam diferentes para cada um daqueles casos⁷⁴⁸.

2. O ESTATUTO JURÍDICO DOS ARTISTAS DO ESPECTÁCULO

A Lei n.º 69-1186, de 26 de Dezembro de 1969⁷⁴⁹ integrou as disposições relativas aos artistas do espectáculo e aos manequins no Código de Trabalho francês⁷⁵⁰ - artigos L.762-1 a L. 762-12. YVES SAINT-JOURS elucida-nos que foi desde 1892, tendo em conta a impulsão dada pelos sindicatos, que os artistas do espectáculo assistiram a inúmeras medidas legislativas, tendentes a reconhecer, progressivamente, a sua qualidade de trabalhadores⁷⁵¹; de acordo com o autor, “essas medidas acabaram por preparar o surgimento do estatuto jurídico actual dos artistas do espectáculo, bem como dos manequins, cuja condição social é muito próxima da dos artistas, senão mesmo idêntica”⁷⁵².

⁷⁴⁵ Cfr. artigo L.761-1 a L. 761-16, bem como, R. 761-1e ss, do Código de Trabalho.

⁷⁴⁶ Cfr. artigo L.762-1 a L. 762-12, bem como, R. 762-1e ss e D. 762-1 e ss, do Código de Trabalho.

⁷⁴⁷ SERGE FROSSARD, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 2000, p. 140. Este autor considera que o legislador “impose une catégorie juridique lorsque dans les faits sont réunis un certain nombre d’éléments caractéristiques dont la constatation entraîne automatiquement la qualification légale quelle que soit par ailleurs la volonté des parties”. Cfr. *ob. cit.*, p. 142.

⁷⁴⁸ H.-FRANÇOIS KÆCHLIN, *L’Aspect Juridique des Relations du Travail et Sa Portée Pratique*, Bibliotheque d’Ouvrages de Droit Social, Paris, 1972, p. 110.

⁷⁴⁹ Esta lei é relativa à situação jurídica dos artistas, bem como à dos manequins. De acordo com YVES CHAUVY, foi esta lei “que veio conferir, com o estatuto jurídico de trabalhador, o benefício da legislação do trabalho aos artistas do espectáculo e aos manequins”. Cfr. YVES CHAUVY, *Conclusões de M. Yves Chauvy, avocat général (extraits)*, Recueil Dalloz Sirey, 20º cahier, jurisprudence, 1995, p. 287.

⁷⁵⁰ De acordo com YVES SAINT-JOURS, “esta lei marca o fim de uma lenta evolução histórica”. Para mais pormenores, cfr. YVES SAINT-JOURS, *Artistes...*, p. 1.

⁷⁵¹ Entre os vários exemplos dados pelo autor, destacamos: a extensão ao espectáculo da protecção ao trabalho das mulheres e das crianças; o direito dos artistas dramáticos a elegerem um representante para o Conselho Superior do Trabalho; a extensão ao espectáculo do regime da segurança social; entre muitos outros. Cfr. *Artistes...*, p. 1.

⁷⁵² *Idem, idem.*

“As profissões do espectáculo apresentam a originalidade de uma grande diversidade (...)”⁷⁵³. Quais os profissionais ligados ao espectáculo que são, aos olhos da lei, “artistes du spectacle”? O artigo L. 762-1, § 3.º, do Código de Trabalho francês, enuncia que “são considerados como artistas do espectáculo nomeadamente o artista lírico, o artista dramático, o artista coreográfico, o artista de variedades, o músico, o cantor, o “artiste de complément”⁷⁵⁴, o chefe de orquestra, “l’arrangeur orchestrateur”⁷⁵⁵ e para a execução material da concepção artística, o encenador⁷⁵⁶. Assim sendo, estamos perante uma enumeração meramente exemplificativa⁷⁵⁷.

2.1 A PRESUNÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo L. 762-1, do Código de Trabalho francês, estipula que “o contrato pelo qual uma pessoa singular ou colectiva assegura, mediante remuneração, os serviços de um artista do espectáculo (...) presume-se ser um contrato de trabalho”; esta presunção só pode ser ilidida, se o artista estiver ou reunir as condições para estar inscrito no “Régistre du Commerce”. Nas palavras de XAVIER DAVERAT, o disposto no artigo L.762-1 e a jurisprudência que se desenvolveu sobre este assunto, tornam difícil a prova em contrário à presunção; a presunção da actividade assalariada do artista não pode ser “combatida”, a não ser pela prova de que efectua a sua prestação em condições que implicam a sua inscrição naquele registo⁷⁵⁸. Como expressa YVES SAINT-JOURS, desde que o artista não seja um empresário de espectáculos que, como tal, deve estar inscrito no “Régistre du Commerce”, presume-se que ele seja titular de um contrato de trabalho, e em caso de litígio, compete ao director da empresa de espectáculos provar o

⁷⁵³ YVES SAINT-JOURS, *Spectacles...*, p. 1.

⁷⁵⁴ Os “artistes de complément” compreendem os figurantes, os possíveis substitutos, entre outros.

⁷⁵⁵ O “l’arrangeur orchestrateur” é designado, no nosso país, como o engenheiro ou técnico de som, responsável pela musicalidade de determinada peça.

⁷⁵⁶ YVES SAINT-JOURS ensina-nos que o termo “metteur en scène” (encenador) “abrange (...) várias funções, tais como, as funções de realizador de cinema e da televisão e até mesmo realizador de rádio, abrangendo também as funções de encenador de teatro e de *music-hall*”. Cfr. *Artistes...*, p. 1.

⁷⁵⁷ YVES SAINT-JOURS considera esta enumeração exemplificativa, tendo em conta “a evolução das técnicas que criam no espectáculo novas funções artísticas”; desta forma, consideram-se artistas do espectáculo, os artistas que trabalham para a rádio, para a televisão ou para o cinema. Cfr. *Artistes...*, p. 1.

⁷⁵⁸ XAVIER DAVERAT, *Anotação à decisão da “Cour de Cassation” de 31 de Outubro de 1991*, Recueil Dalloz Sirey, 40º cahier, jurisprudence, 1992, p. 490. PIERRE CHESNAIS, citado por aquele autor, entende que “não é suficiente que o artista esteja inscrito no registo de comércio, é necessário que a actividade, objecto do contrato em causa, seja exercida em condições que impliquem essa inscrição”. Cfr. *ob. cit.*, p. 491.

contrário⁷⁵⁹. Este mesmo autor entende ainda que “esta presunção pode ser ilidida, por exemplo, pelo próprio contrato e pelas condições impostas pelo artista, em razão da sua excepcional notoriedade, em intervir na organização do espectáculo, na composição do programa e obter a divisão dos lucros e de outras vantagens particulares (...)”⁷⁶⁰.

O § 2.º, do artigo L. 762-1 consagra que esta presunção subsiste, seja qual for o modo e o montante da retribuição, bem como a qualificação dada ao contrato pelas partes. Aliás, o legislador vai mais longe e afirma naquele parágrafo que a presunção de se estar perante um contrato de trabalho não é destruída pela prova de que o artista conserva a liberdade de expressão da sua arte, de que é proprietário de todo ou parte do material utilizado ou da contratação de uma ou mais pessoas para o auxiliar, desde que seja ele a participar nos espectáculos.

De acordo com o artigo L. 762-1, § 4.º, “o contrato de trabalho deve ser individual, mas poderá ser comum a vários artistas, quando estes produzam um mesmo número ou, no caso dos músicos, pertencerem à mesma orquestra”. Está em causa o contrato de grupo, bastante comum, quer em Itália, quer em Espanha, como já foi referenciado. Aquele artigo acrescenta que o contrato deve mencionar o nome de todos os artistas contratados e a retribuição de cada um; pode ser assinada apenas por um artista, desde que seja mandatado por todos os outros⁷⁶¹.

CAMERLYNCK coloca uma questão bastante pertinente, quando se refere ao problema de saber quem é o empregador em caso de situações triangulares e exemplifica: qual o empregador dos músicos de uma orquestra à luz do Direito do Trabalho e da Segurança Social? O chefe de orquestra ou o proprietário do estabelecimento no qual os músicos exercem a sua actividade⁷⁶²? Após uma leitura atenta do artigo L. 762-1, do Código de Trabalho, o autor entende que das duas uma: ou o chefe de orquestra, verdadeiro empresário, exerce a sua actividade em condições que

⁷⁵⁹ YVES SAINT-JOURS, *Artistes...*, p. 2.

⁷⁶⁰ YVES SAINT-JOURS, *Spectacles...*, p. 2.

⁷⁶¹ YVES SAINT-JOURS, refere que “os juristas devem ver neste tipo de contrato uma nova categoria de contrato de trabalho, situado entre o contrato individual e o contrato colectivo, uma vez que constitui uma justaposição de contratos individuais, concluídos por um mandatário *ad hoc*”. Cfr. *Artistes...*, p. 2.

⁷⁶² G. H. CAMERLYNCK, *Le contrat de travail, Droit du Travail*, Deuxième Édition, Dalloz, Paris, 1982, pp. 105 e ss.

implicam a sua inscrição no “Régistre du Commerce”, mesmo que ele se tenha esquecido de a fazer (assim, os músicos da sua orquestra estão ligados ao chefe de orquestra por um contrato de trabalho)⁷⁶³; ou, pelo contrário, os músicos estão subordinados ao empresário de espectáculos, e este é que é considerado como empregador, com as consequências que daí resultam, nos termos do Direito do Trabalho e da segurança social⁷⁶⁴.

O artigo L. 762-2 alude à retribuição do artista do espectáculo; dispõe, então, que “não é considerado como salário a remuneração devida ao artista, paga aquando da venda ou da exploração do registo da sua interpretação, execução ou apresentação, pelo empregador ou por qualquer outro utilizador, desde que a presença física do artista não seja necessária para explorar o dito registo e aquela remuneração não seja em função do salário recebido pela produção da sua interpretação, execução ou apresentação, mas, pelo contrário, em função do produto da venda ou da exploração da dita gravação”.

Este artigo deve ser conjugado com o artigo 19.º, n.º 4, da Lei de 3 de Julho de 1985⁷⁶⁵; desta forma, “no caso de um contrato celebrado entre um artista intérprete e um produtor para a realização de uma obra audiovisual”, a regra estipulada no artigo L. 762-2 “só se aplica à fracção de remuneração paga por força do contrato excedendo as bases estipuladas pela convenção col ou, na sua falta, pelo acordo específico estabelecido em cada sector de actividade entre as organismos dos trabalhadores e de empregadores representativas da profissão”.

2.2 O RECURSO AO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Os trabalhadores do espectáculo, bem como os respectivos técnicos, podem ser classificados em duas categorias: os trabalhadores permanentes e os trabalhadores

⁷⁶³ Este autor refere alguma jurisprudência que decidiu no sentido da existência de um contrato de trabalho, na situação de um chefe de orquestra que discutia pessoalmente com os empresários uma quantia global pela actuação e fixava ele mesmo o cachet para os seus músicos. Cfr. G. H. CAMERLYNCK, *ob. cit.*, p. 106.

⁷⁶⁴ *Idem, idem.*

⁷⁶⁵ Cfr. CODE DU TRAVAIL, 65^e édition, Dalloz, 2003, p. 903, assim como REGINE DHOQUOIS, *ob. cit.*, p. 7.

intermitentes. De acordo com o ilustre YVES SAINT-JOURS, “os primeiros são titulares de um contrato de trabalho por tempo indeterminado; 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 protecção em matéria de despedimento (aviso prévio, indemnizações de despedimento), salvo convenção em contrário”⁷⁶⁶.

PIERRE-MICHEL MENDER considera a intermitência como “a forma de emprego mais frequente entre os artistas intérpretes e a situação da quase totalidade dos actores”. Este autor fala da “desmultiplicação” do artista, ou seja, “ao desmultiplicar-se trabalhando em muitos universos ou muitas funções, procura inseparavelmente um benefício pela variedade da actividade, um meio de aumentar a sua experiência e de acumular competências, uma via habitual para estabelecer a sua reputação, e uma forma de segurança contra a instabilidade e o risco inerentes à sua actividade”⁷⁶⁷. REGINE DHOQUOIS diz-nos, inclusive, que é frequente um artista intermitente ter mais de cinquenta empregadores por ano, acrescentando, ainda, que “o artista intermitente é o eterno potencial desempregado”⁷⁶⁸.

Tal como em Portugal, a lei francesa “faz do contrato de trabalho por tempo indeterminado o modelo de direito comum”⁷⁶⁹; sendo o contrato de trabalho a termo “um contrato de excepção”, que apenas poderá ser concluído por um motivo preciso, dentro das circunstâncias expressamente previstas e taxativamente enumeradas pelo artigo L. 122-1-1, do Código de Trabalho francês⁷⁷⁰. Há que notar que a lei consagra um princípio de igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e

⁷⁶⁶ YVES SAINT-JOURS, *Spectacles...*, p. 2.

⁷⁶⁷ PIERRE-MICHEL MENDER, *La profession de Comédien. Formations, Activités et Carrières dans la Démultiplication de Soi*, Paris, Centre de Sociologie des Arts, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des Études et de la Prospective, 1997, pp. 133 e 134, citado por VERA BORGES, IV Congresso Português de Sociologia, p. 9, nota de rodapé 31, em <http://www.aps.pt/ivcongr-actas/actas/acta156.pdf>.

⁷⁶⁸ Cfr. REGINE DHOQUOIS, *ob. cit.*, p. 6 e 11.

⁷⁶⁹ JEAN-EMMANUEL RAY, *Droit du Travail*, Droit Vivant, 1998-1999, 7^e édition actualisée et augmentée, Les Éditions Liaisons, 1998, p. 63. O artigo L. 121-5, do Código de Trabalho, consagra o princípio de que “o contrato de trabalho é celebrado sem determinar a sua duração”. Por sua vez, o artigo L. 122-1, do Código de Trabalho francês, reza que “o contrato de trabalho a termo, seja qual for o motivo, não pode ter como objectivo, nem como efeito, atribuir de forma duradoura um emprego ligado à actividade normal e permanente da empresa”.

⁷⁷⁰ Os casos em que se pode recorrer a um contrato de duração determinada resumem-se a “quatro grandes funções”: substituição de trabalhadores, variações excepcionais da actividade, variações inerentes à natureza da actividade da empresa, e, ainda, incentivo à contratação. Cfr. JEAN-EMMANUEL RAY, *ob. cit.*, p. 63. Cfr. artigo L. 122-1-1, bem como artigo 122-2, do Código de Trabalho francês.

trabalhadores contratados por tempo indeterminado, que desempenham as mesmas funções, nos termos do artigo 122-3-3, daquele diploma.

O artigo L. 122-1-1, § 3.º, respeita às “variações inerentes à natureza da empresa”, consagrando que em determinados sectores de actividades será possível a celebração de contratos a termo; o artigo não refere que sectores são esses, afirmando que serão determinados por decreto ou por convenção ou acordo colectivo. É o artigo D. 121-2 que enumera, de forma taxativa, quais os sectores de actividade para efeitos de aplicação daquele artigo; nesta lista, encontramos “les spectacles”⁷⁷¹. Destarte, o sector dos espectáculos é um sector de actividade em que se podem celebrar contratos de trabalho a termo, sendo costume (“usage constant”) não recorrer ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, em razão da natureza da actividade exercida e do carácter temporário desta actividade⁷⁷². Na esteira de YVES CHAUVY, “certains secteurs professionnels (...) sont plus appropriés eu égard à la nature temporaire de l’emploi, comme prévu pour les artistes de spectacle”⁷⁷³. Porém, há que ter em atenção que os trabalhos ligados à estrutura permanente da empresa, por exemplo, cargos administrativos, arrumadoras e técnicos do teatro, não entram nas previsões do artigo L. 122-1-1- § 3º, do Código de Trabalho francês⁷⁷⁴.

Acabámos de referir que é possível a celebração de um contrato de trabalho a termo no sector dos espectáculos, mas traduzimos a expressão “usage constant” por costume, o que poderá não estar totalmente correcto. Todavia, o que queremos frisar é que cabe ao empregador demonstrar “l’usage constant”, para justificar a celebração de um contrato de trabalho a termo. A doutrina francesa entende que “o uso deve caracterizar-se pela existência de um elemento objectivo que se realiza através de uma prática constante e geral, não do empregador, mas da profissão”, realçando que o uso é “uma

⁷⁷¹ A enumeração constante do artigo D. 121-2 deve ser interpretada restritivamente: “a apresentação de artigos de moda não podem ser comparadas a um espectáculo”. Cfr. BERNADETTE DESJARDINS, AAVV, *Le Code du Travail annoté*, Groupe Revue Fiduciaire, 17^e édition, Paris, 1997, p. 110.

⁷⁷² “O carácter artístico de uma actividade não justifica, sem mais, o recurso ao contrato de trabalho a termo: no caso de um trabalhador contratado, sem interrupções, durante 3 anos, sem sequer estar prevista a data de cessação do contrato (Soc. 10 avr. 1991: Bull. Civ. V, n.º 172); nem no caso de uma bailarina que desenvolveu a sua actividade durante sete anos ((Soc. 23 mai 1995: Bull. Civ. V, n.º 166) . Cfr. CODE DU TRAVAIL, 65^e édition, Dalloz, 2003, p. 56.

⁷⁷³ YVES CHAUVY, *ob. cit.*, p. 286.

⁷⁷⁴ BRUNO DENKIEWICZ, AAVV, *Droit de l’emploi*, Dalloz, 1998, p. 257.

questão de facto, deixada à apreciação soberana dos juízes”⁷⁷⁵. Certo é que o trabalho em questão deve corresponder a uma actividade por natureza temporária.

A regra consagrada no artigo L. 122-1-2 é a de que o contrato de trabalho a termo deve fixar, com precisão, a data da sua conclusão, não podendo exceder os dezoito meses. Todavia, a duração máxima dos dezoito meses não se aplica aos contratos celebrados ao abrigo do artigo L. 122-1-1, § 3.º, onde se engloba o contrato ligado aos espectáculos. Assim sendo, o contrato poderá ser celebrado sem prever a sua duração máxima; porém, por força daquele artigo, há que mencionar uma duração mínima, cessando o contrato quando se realiza o objecto que motivou a sua celebração.

O contrato de trabalho a termo deve ser celebrado por escrito, mencionando o motivo da sua celebração, caso contrário, presume-se que foi celebrado por tempo indeterminado, por força do artigo L. 122-3-1, do Código de Trabalho⁷⁷⁶.

A lei tem em conta a situação precária dos trabalhadores contratados a termo e concede-lhe garantias específicas: “a duração do período experimental é particularmente curta” e “a precariedade da situação é compensada pela concessão de uma indemnização no fim do contrato”⁷⁷⁷. No que respeita à indemnização por precariedade, estipulada no artigo L. 122-3-4, esta não é devida em determinados casos⁷⁷⁸, entre os quais se incluem os contratos de trabalho celebrados ao abrigo do artigo L. 122-1-1, § 3.º; o que significa que, muito embora, o legislador francês tenha consagrado a possibilidade da celebração de contratos de trabalho a termo no sector dos espectáculos, quando estes chegam ao fim do seu prazo, os trabalhadores não terão direito à indemnização por precariedade acima mencionada, “salvo disposições convencionais mais favoráveis”⁷⁷⁹.

⁷⁷⁵ *Idem, idem*, p. 256.

⁷⁷⁶ O contrato de trabalho a termo tem que mencionar uma série de indicações obrigatórias previstas no artigo L. 122-3-1, do Código de Trabalho; note-se que “a omissão das menções obrigatórias justificam (...) a requalificação do contrato, por causa da presunção da duração indeterminada”. Cfr. Code du Travail, 65^e édition, Dalloz, 2003, p. 61, 4.

⁷⁷⁷ JEAN-EMMANUEL RAY, *ob. cit.*, p. 65. O artigo L. 122-3-2 estipula que o contrato a termo pode prever um período experimental, não podendo exceder a seguinte duração: um dia por semana, com o limite de duas semanas, no caso do contrato ter uma duração igual ou inferior a seis meses, e com o limite de um mês, nos outros casos. No caso do contrato não ter um termo certo, o período experimental é calculado em função da duração mínima do contrato.

⁷⁷⁸ Por exemplo, no caso da ruptura do contrato se ficar a dever ao trabalhador.

⁷⁷⁹ Cfr. Artigo L. 122-3-4, do Código de Trabalho; em regra, a indemnização por precariedade é igual a 10% da remuneração total bruta devida ao trabalhador (podendo as convenções ou acordos colectivos

A causa normal de cessação de um “contrat à durée déterminée” é o termo do contrato, nos termos do artigo L. 122-3-6, do Código do Trabalho, em que “a extinção do contrato é automática”⁷⁸⁰. Por sua vez, por força do artigo L. 122-3-8, “salvo acordo entre as partes, o contrato de trabalho a termo não pode cessar antes do fim do prazo, a não ser em caso de *faute grave* ou de *force majeure*”. A falta grave será um comportamento que torna intolerável a manutenção da relação contratual, podendo a parte lesada fazer cessar o contrato⁷⁸¹; já os casos de força maior devem ser entendidos de forma restritiva⁷⁸².

A parte contratante responsável pela ruptura antecipada do contrato, deve reparar a outra. Entre os vários exemplos dados por YVES SAINT-JOURS, com suporte jurisprudencial, no caso da “saída” prematura do artista, este terá direito aos cachets que não recebeu, em virtude daquele e, eventualmente, acrescenta o autor, a uma indemnização por ter sido privado da sua relação com o público⁷⁸³.

No caso da relação contratual se prolongar após o termo do contrato, passamos a estar perante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme expressa o artigo L. 122-3-10. Mais uma vez, uma regra com excepções: podem ser celebrados, com o mesmo trabalhador, contratos de trabalho a termo sucessivos no sector dos espectáculos (isto é, ao abrigo do já tão referenciado artigo L. 122-1-1, § 3.º)⁷⁸⁴.

São as convenções colectivas que precisam as modalidades que o contrato de trabalho a termo pode assumir: “à la pièce”, em que o artista está ligado ao espectáculo

determinar uma taxa mais elevada) e deve ser paga no fim do contrato, em simultâneo com o último salário.

⁷⁸⁰ JEAN-MAURICE VERDIER, *Droit du travail*, 10^e Édition, Dalloz, Paris, 1996, p. 230.

⁷⁸¹ *Idem, idem*, p. 232. Cfr. ainda CODE DU TRAVAIL, 65^e édition, Dalloz, 2003, p. 65: “a falta grave é aquela que torna impossível a manutenção da relação contratual”.

⁷⁸² De acordo com as anotações do “Code du Travail”, que se apoia na jurisprudência, não constituem casos de força maior: “as circunstâncias económicas”, “as dificuldades financeiras e de funcionamento de uma empresa”, “a doença do trabalhador”, etc. Cfr. Code du Travail, 65^e édition, Dalloz, 2003, p. 66, 4.

⁷⁸³ Cfr. YVES SAINT-JOURS, *Spectacles...*, p. 2. De acordo com este autor, os juízes apreciam, para avaliar os prejuízos de uma rescisão antecipada do contrato de trabalho a termo, à importância da falta cometida. Cfr. *Idem, idem*, p. 3.

⁷⁸⁴ Com o apoio, uma vez mais, das anotações ao Código de Trabalho francês, podemos referenciar a seguinte situação: “lorsqu’un artiste a bénéficié de cinq contrats d’une durée d’un an, une cour d’appel ne peut le débouter de sa demande de requalification de ces contrats en un contrat à durée indéterminée, sans constater que le salarié a été employé en vertu de contrats conclus pour assurer l’exécution d’une tâche déterminée et temporaire et ayant eu, chacun, pour terme la réalisation de l’objet pour lequel ils ont été conclus”. Cfr. CODE DU TRAVAIL, 65^e édition, Dalloz, 2003, p. 68.

durante toda a peça, diferenciado-se dos “contrats a temps”, na medida em que a data de cessação do contrato não é conhecida, ou seja, o contrato é a termo incerto; “à la saison”, em que a duração mínima está prevista na convenção colectiva, ou, na sua falta, é fixada pelos usos⁷⁸⁵. Na realidade, as convenções colectivas desempenham um papel relevante, na medida em que são “uma fonte importante do direito do trabalho aplicável às empresas do espectáculo” e “completam as regras gerais protectoras de todos os trabalhadores”, debruçando-se, particularmente, sobre os problemas específicos dos artistas e do pessoal técnico e administrativo, nomeadamente sobre as condições da contratação “à la piece”, “à la saison”, sobre as condições de viagens e respectivo subsídio, sobre as condições relativas à retransmissão de programas, etc⁷⁸⁶. Porém, estes instrumentos de regulamentação colectiva contêm, de igual modo, regras do interesse do empregador: cláusula de exclusividade, que proíbe o artista de prestar a sua actividade para outro empregador durante a vigência do seu contrato sem a autorização escrita daquele e a determinação de casos de infracção à disciplina e suas sanções⁷⁸⁷.

3. AGENTE ARTÍSTICO

O Código do Trabalho francês consagra uma série de regras a regular a figura do agente artístico, nomeadamente os artigos L. 762-3 a L. 762-12, bem como, os artigos R. 762-2 a R. 762-14.

O artigo L- 762-3 estatui que a colocação dos artistas do espectáculo pode ser efectuada a título oneroso. Assim, todas as pessoas singulares ou colectivas, à excepção das sociedades anónimas e sociedades em comandita por acções, com uma licença de agente artístico, poderão desempenhar aquela tarefa; mesmo que utilizem outras designações, tais como empresário, manager ou qualquer outra, ficam abrangidos por esta regra, desde que no mesmo ano civil, sejam mandatados por mais de dois artistas, a

⁷⁸⁵ YVES SAINT-JOURS exemplifica com a convenção colectiva dos teatros e espectáculos de Paris, que prevê, neste caso, uma duração mínima de oito meses. Cfr. *Spectacles...*, p. 2. REGINE DHOQUOIS refere-se à convenção colectiva dos artistas intérpretes contratados para as emissões de televisão, de 22 de Julho de 1985, que prevê a sua contratação nas seguintes modalidades: a) por um único cachet, b) por um ou vários cachets, c) à semana, d) por uma remuneração global a abranger um ou mais períodos determinados. Cfr. *ob. cit.*, p. 7.

⁷⁸⁶ Cfr. YVES SAINT-JOURS, *Spectacles...*, p. 4.

⁷⁸⁷ *Idem, idem.*

fim de lhes arranjar novos contratos⁷⁸⁸. Os agentes artísticos oriundos de um país membro da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu podem exercer a sua actividade em França, desde que obtenham uma licença nos termos daquele artigo ou a tenham obtido num daqueles estados em condições análogas⁷⁸⁹.

A licença é concedida pelo período de um ano, pelo ministro da área laboral, depois do parecer de uma comissão⁷⁹⁰. Renovada anualmente, de forma tácita, a licença pode ser retirada a todo o momento ao agente artístico, por aquele ministro, caso exista um motivo grave, nos termos do artigo R. 762-2, Código do Trabalho.

Como se vê, a lei francesa regula a actividade do agente artístico ao mais infímo pormenor⁷⁹¹. Daí que, até interfira na retribuição que este terá direito a receber pelos serviços prestados ao artista: não poderá exceder 10% da retribuição recebida por aquele, nos termos do disposto no artigo R. 762-14, Código do Trabalho.

⁷⁸⁸ A lei entende que o exercício da função de agente artístico é incompatível com algumas outras profissões ligadas ao espectáculo. Desta forma, expressa que não se poderá obter ou conservar a licença de agente artístico no caso de se ser um “artista do espectáculo, produtor de filmes, programador de televisão ou radiofusão, administrador ou director de uma produtora de filmes, director artístico ou comercial de uma empresa de edição e de registo de discos ou de outros suportes de registo, fabricante de instrumentos de música, o locatário de materiais e de espaços de espectáculos, produtor de uma empresa de radiofusão ou de televisão, editor de música, agente de publicidade”. Cfr. Artigo L- 762-5, do Código do Trabalho. Por força deste artigo, as incompatibilidades referidas estendem-se aos dirigentes sociais de qualquer sociedade titular de uma licença de agente artístico, aos sócios de uma sociedade em nome colectivo, bem como aos sócios de uma sociedade em comandita simples. O legislador estabelece ainda mais algumas restrições; por exemplo, os agentes artísticos não podem ser pessoas que se dediquem aos seguintes negócios: hotelaria, restauração, entre outros. Cfr. artigo L. 762-7, Código do Trabalho.

⁷⁸⁹ Cfr. artigo L- 762-9, Código do Trabalho.

⁷⁹⁰ Esta comissão é presidida pelo ministro responsável pela área laboral, compreendendo representantes de diferentes ministérios e representantes de algumas organizações profissionais. Cfr. Artigo R. 762-4, Código do Trabalho.

⁷⁹¹ Para se ter a noção da verdadeira dimensão do controlo mencionado, e a título meramente exemplificativo, atente-se na regra consagrada no artigo R. 762-11 que estipula que “qualquer modificação dos estatutos ou dos corpos sociais de uma sociedade detentora de uma licença artística, deve, no prazo de um mês, dar conhecimento ao ministério responsável pela área laboral, através de uma carta registada, com aviso de recepção”; ou, ainda, na regra estipulada no artigo R. 762-13, em que “o agente artístico deve enviar, mensalmente, à direcção do departamento do trabalho da área da sede da respectiva agência, informações estatísticas sobre as colocações efectuadas”, sendo obrigados a “ter um registo com todas as informações relativas à sua actividade de colocação”, e “todos os seus documentos e o registo referido devem estar à disposição dos inspectores do trabalho e da polícia judiciária encarregados do controlo das agências, bem como dos pessoal de controlo dos organismos da segurança social”. A violação do disposto nestes artigos constitui contra-ordenação nos termos do artigo R. 796-3, Código do Trabalho.

4. TRABALHO DOS MENORES

A lei de 22 de Março de 1841, relativa ao trabalho dos menores, consagrou a idade mínima de admissão ao trabalho, nos estabelecimentos industriais, aos 8 anos. A legislação já foi, por diversas vezes, alterada, passando para os 12, depois 13, 14 e, finalmente, os 16 anos de idade⁷⁹². O artigo L. 211-1, do Código de Trabalho, refere-se directamente à idade dos 16 anos, muito embora, antes da “Ordonnance n.º 2001-174, du 22 février 2001”, que alterou este artigo, apenas se estipulasse que as crianças não podiam ser admitidas a prestar trabalho até completarem a escolaridade obrigatória. Porém, a conclusão a que se chegava era a mesma, na medida em que é obrigatória até à idade dos 16 anos feitos⁷⁹³. Todavia, existem excepções à proibição de trabalho dos menores com idade inferior a 16 anos. Uma dessas excepções é, precisamente, o trabalho dos menores nos espectáculos, bem como o trabalho dos menores como manequins na publicidade e na moda. Aliás, as actividades ligadas ao espectáculo e à moda, tendo em conta a sua especificidade, apelam ao trabalho das crianças⁷⁹⁴.

Foi a Lei n.º 63-808, de 6 de Agosto de 1963, que regulamentou o trabalho dos menores em espectáculos, introduzindo os artigos L. 211-6 a L. 211-14, Código de Trabalho. Nos termos do artigo L. 211-6, “as crianças, de ambos os sexos, que ainda não tenham ultrapassado a idade da escolaridade obrigatória, não podem ser contratadas, sem uma autorização individual prévia, por empresas de espectáculos, fixas ou itinerantes, ou por uma empresa de cinema, radiofonia, televisão ou de gravações sonoras”⁷⁹⁵. Assim sendo, no caso de o empresário obter a autorização exigida pelo

⁷⁹² Cfr. BRUNO DENKIEWICZ, *ob. cit.*, p. 148; cfr. JEAN RIVERO E JEAN SAVATIER, *Droit du travail*, Presses Universitaires de France, 13^e édition, Paris, 1993, p. 447; cfr. também, MICHEL DESPAX, *Le droit du travail*, Presses Universitaires de France, 8^e édition corrigée, Paris, 1996, pp. 17 e 18. De acordo com este autor, a instrução passou a ser obrigatória até aos 16 anos, por força da aplicação da “ordonnance du 6 Janvier 1959”. Cfr. *ob. cit.*, p. 18.

⁷⁹³ BRUNO DENKIEWICZ, *ob. cit.*, p. 148. O contrato celebrado pelo menor que não tenha completado a idade mínima de admissão para trabalhar é nulo; porém, não são os efeitos tradicionais da nulidade, uma vez que “as partes não podem restituir o que receberam”. Cfr. *ob. cit.*, p. 154. Estamos perante uma solução igual à consagrada pelo legislador português.

⁷⁹⁴ BRUNO DENKIEWICZ, *ob. cit.*, p. 150.

⁷⁹⁵ A mesma autorização é exigida no caso de se tratar da actividade de manequim, a não ser que se trate de uma agência de manequins titular da licença prevista no artigo L. 763-3, com autorização para contratar crianças. Cfr. artigo L. 211-6, 3.º parágrafo, Código do Trabalho. Nos termos do artigo L. 261-4, do Código de Trabalho francês, “qualquer infracção às disposições do artigo L. 211-6 são punidas com uma multa de 3750 € e, em caso de reincidência, com uma pena de prisão de quatro meses e de uma multa de 7500 €”.

artigo, será possível a um menor com idade inferior a 16 anos prestar trabalho naqueles sectores.

Conforme o disposto no artigo L. 211-7, do Código de Trabalho, a referida autorização individual é concedida pelo Governador Civil, de acordo com o parecer de uma comissão, cuja composição se encontra taxativamente prevista na lei⁷⁹⁶. Todavia, as autorizações podem ser retiradas, em qualquer momento, por aquele, mediante um parecer da comissão, seja oficiosamente, seja a requerimento de qualquer pessoa interessada.

Uma solução que a proposta de regulamentação do artigo 70.º, do CT, não acolhe para o trabalho dos menores em espectáculos no nosso país e que o legislador francês, e muito bem, disciplinou é o facto daquela comissão fixar a percentagem da remuneração que o menor terá direito a receber, podendo este montante ser colocado à disposição dos seus representantes legais; o restante será colocado numa conta na “Caisse des dépôts”, gerido por esta instituição até o menor atingir a maioridade, conforme preceitua o L. 211-8⁷⁹⁷. Este artigo estipula, ainda, que podem ser autorizados levantamentos daquela conta, em caso de urgência e a título excepcional, pelo presidente da comissão; muito embora esta autorização dada aos representantes legais possa ser retirada, desde logo, no caso de as quantias não terem sido afectadas ao fim para que foram solicitadas, de acordo com o artigo R. 211-9, Código do Trabalho.

Assim, qualquer pessoa que pretenda produzir determinado espectáculo (seja uma empresa de cinema, de radiofonia, de televisão ou de registo de sons), e, desta forma, contratar um menor com idade inferior a dezasseis anos, deverá entregar, previamente, um pedido de autorização ao Governador Civil da área onde se situa a sede da empresa, conforme dispõe o artigo R. 211-2. No caso da sede da empresa se situar no estrangeiro ou caso a empresa não tenha sede fixa, o pedido deverá ser efectuado ao Governador

⁷⁹⁶ Esta comissão é composta pelas entidades referidas no artigo R. 211-3-1, Código do Trabalho, sendo presidida pelo Governador Civil. Em Paris, a comissão é constituída pelos membros mencionados no artigo R. 211-4, daquele diploma, sendo presidida pelo Governador Civil de Paris.

⁷⁹⁷ Note-se que de acordo com o artigo R. 211-10, Código do Trabalho, a parte da remuneração destinada a ser depositada na conta é feita pelo empregador na “Caisse des dépôts” e “cada pagamento é acompanhado de uma declaração do empregador a referir o estado civil da criança, o seu domicílio e o nome dos seus representantes legais”.

Civil de Paris. Este pedido deverá ser acompanhado pela autorização escrita dos representantes legais, juntamente com uma lista de empregos desempenhados antes e actualmente pelo menor, com todos os documentos que permitam apreciar as dificuldades e a moralidade do papel a efectuar pelo menor, todas as condições sobre o trabalho, remuneração e todos os procedimentos de forma a assegurar a frequência escolar.

Nos termos do artigo R. 211-6, o pedido de autorização é instruído, ao cuidado do Governador Civil, pelo director do departamento do trabalho e pelo departamento da acção social, cada um no que lhe diz respeito. A instrução deve permitir à comissão apreciar: se o papel proposto pode ser confiado à criança (ou a actividade de manequim), tendo em conta as suas dificuldades e da sua moralidade; se a criança já esteve ou está actualmente empregue nas actividades do espectáculo (ou como manequim), e em que condições; se, tendo em conta a sua idade e o seu estado de saúde está em condições de assegurar o trabalho que lhe é proposto, sem comprometer o seu futuro (para tal, é efectuado um exame por um médico pediatra que figura nas listas estabelecidas pela comissão); se as condições de emprego das crianças são satisfatórias tendo em conta os horários de trabalho, o ritmo das representações (nomeadamente no que respeita à sua participação eventual em representações à noite ou muitas representações na mesma semana), da sua remuneração, das férias e do tempo de repouso, da higiene, da segurança, bem como a salvaguarda da sua saúde e da sua moralidade; se a decisão é tomada de forma a assegurar uma frequência escolar normal; por último, se a família da criança ou as pessoas que a têm a seu cargo podem ou não exercer uma vigilância eficaz, mormente durante as horas de repouso e nos trajectos⁷⁹⁸.

A Comissão acima mencionada envia ao Governador Civil um parecer circunstanciado sobre cada pedido de autorização, deliberando por maioria simples, todavia, em caso de empate o voto do presidente é decisivo, conforme o disposto no artigo R. 211-7. O artigo R. 211-8 consagra que no prazo de um mês a contar do dia da entrega do pedido de autorização, o Governador Civil deve notificar as partes

⁷⁹⁸ No caso de se tratar de um pedido ou de renovação de pedido apresentada por uma agência de manequins, a fim de poder contratar as crianças, esse pedido deve ser acompanhado por uma série de documentos, enunciados no artigo R. 211-6-1, Código de Trabalho.

interessadas: do indeferimento do pedido, de que é preciso completar o pedido de instrução, e neste caso, o prazo é prorrogado por um mês; que sujeita a autorização a uma série de condições; ou que concorda com a autorização⁷⁹⁹. No caso do Governador Civil não ter dado a conhecer a sua decisão no prazo de um mês, os pedidos de autorização são considerados indeferidos.

O artigo R. 211-12-1 estabelece os limites máximos diários e semanais que as crianças com idade inferior a seis anos poderão prestar na actividade de manequim: a título exemplificativo, a duração máxima semanal de crianças dos seis meses aos três anos são duas horas. Por sua vez, o artigo R. 211-12-2 estabelece aqueles limites no caso de estarmos perante menores dos seis aos dezasseis anos, que só podem ser autorizados em dias ou meios dias que não o domingo e com as durações estabelecidas no próprio artigo⁸⁰⁰. No caso de prestarem a sua actividade de manequim durante o período das férias escolares, os menores entre os seis e os dezasseis anos têm estabelecidos pelo artigo R. 211-12-3 outros limites máximos diários e semanais, em que a duração máxima semanal de um menor entre os 14 e 16 tem como limite as dezoito horas.

A lei francesa é, na verdade, bastante protectora; a fim de defender os interesses do menor, temos o artigo L. 211-10 que “proíbe que qualquer pessoa divulgue acerca dos menores de 18 anos, contratados nos termos do disposto do artigo L. 211-6, seja por via da imprensa, livro, uma emissão difundida ou qualquer outro meio, comentários e informações que não digam respeito à sua criação artística”, acrescentando, que está

⁷⁹⁹ Uma cópia desta notificação, seja qual for a decisão, deverá ser enviada ao secretariado do conselho departamental da protecção da criança, do domicílio da criança, e nos últimos dois casos, à Caixa de depósitos (já que a notificação deverá precisar a percentagem da remuneração destinada à constituição da conta prevista no L. 211-8). Há que destacar, por força do artigo R. 211-11, logo que o menor atinja a maioridade, a caixa de depósitos notifica o saldo da conta ao Governador Civil que concedeu a última autorização, e este informa o interessado que a caixa tem aquela quantia à sua disposição. Logo que o menor se emancipe, a comissão decide que parte ou toda a conta poderá ser entregue ao menor, sendo esta decisão notificada à caixa de depósitos.

⁸⁰⁰ Três horas, não podendo exercer a actividade mais do que uma hora e meia seguidas, dos seis aos onze anos; quatro horas, sem exceder duas horas seguidas, dos doze aos dezasseis; não obstante, a duração máxima semanal, não pode exceder as quatro horas e meia, dos seis aos onze e seis horas, dos doze aos dezasseis.

proibida toda a publicidade vocacionada a atrair os menores para as profissões artísticas onde se realce o carácter lucrativo”. Na verdade, qualquer infracção a este artigo é punida com uma multa de 6000 €; e, em caso de reincidência, poderá ser punida com uma pena de prisão de dois anos, nos termos do artigo L. 261-5. No que respeita à actividade de manequim, aquele mesmo artigo estatui que a publicidade escrita que pretende propor a menores de 16 anos uma actividade de manequim, só pode ser feita através de agências de manequins que possuam um acordo que lhes permita empregar crianças menores de 16 anos.

Por último, há que destacar a proibição da lei, no artigo L. 211-11, de os menores com menos de dezasseis anos executarem ou que lhes sejam confiadas actividades perigosas para a sua vida, saúde e moralidade; este artigo proíbe, também, que qualquer pessoa, a não ser os pais do menor, com profissões de acrobata saltimbanco, domador de animais, director do circo, etc, contrate menores com menos de dezasseis anos para os empregar nas suas actuações; todavia, os pais do menor que desempenham as actividades acabadas de referir, podem empregar os seus filhos, desde que a idade destes seja superior a doze anos⁸⁰¹.

4. REGIMES ESPECIAIS PARA OS INTERMITENTES DO ESPECTÁCULO

De modo a lutar contra a intermitência do espectáculo, característica marcante e que persegue quase todos os artistas durante o seu percurso profissional, o legislador francês consagrou regras a fim de dirimir a instabilidade inerente àquela. Deste modo, serão analisados, embora de forma sintética, dois regimes específicos para os artistas intermitentes.

⁸⁰¹ Este artigo consagra, de igual modo, uma regra a fim de salvaguardar o descanso do menor durante o período de férias escolares, na medida em que proíbe a contratação daquele, para desempenhar a funções de manequim, por um número de dias superior a metade da duração das férias. Realce-se, ainda, que qualquer violação do disposto no artigo em questão – artigo L. 211-11 – é punida com uma pena de prisão de dois anos e de uma multa de 3750 €, por força do artigo L. 261-2, do Código de Trabalho. Com a mesma pena são punidos os pais, os tutores e qualquer outra pessoa que tenha autoridade sobre o menor ou que esteja à sua guarda, ao “entregar” os menores com menos de 16 anos, gratuita ou onerosamente, às pessoas que desempenham as actividades acima mencionadas, por força do artigo L. 211-12 e do artigo L. 261-2, do Código de Trabalho; porém, para além daquela pena de prisão e de multa, acarreta para o tutor do menor a perda de tutela e os pais do menor poderão ser privados do poder paternal.

4.1 REGIME ESPECIAL DAS FÉRIAS

As férias pagas dos profissionais de espectáculos contratados por tempo indeterminado são reguladas pelas regras gerais; todavia, os profissionais intermitentes estão sujeitos a um regime especial, consagrado pelos artigos D. 762-1 e ss., Código do Trabalho Francês. Na realidade, o artigo D. 762-1 ordenou que fosse instituída uma “caisse de congés payés” para o pessoal artístico e técnico “ocupado de forma intermitente”.

Os empregadores ficam adstritos a uma série de obrigações: declarar à Caixa o pessoal que não se ocupou de uma maneira contínua nos seus estabelecimentos durante os 12 meses que precedem o pedido das férias (artigo D. 762-3); pagar uma cotização tendo em conta o montante dos salários, sendo a percentagem fixada pelo regulamento interno da Caixa (artigo D. 762-4); entregar ao trabalhador cujo contrato cessou ou no momento em que deverá beneficiar das suas férias anuais, um certificado, em dois exemplares, justificativo da duração do trabalho prestado e da respectiva remuneração (artigo D. 762-6); publicar em locais visíveis da empresa onde se efectua o pagamento do pessoal, a razão social e a morada da “caisse de congés payés” onde os trabalhadores estão filiados, assim como justificar, a todo o momento, aos inspectores de trabalho, aos agentes da polícia judiciária e aos controladores da Caixa, na qual devem estar filiados, que cumprem as suas obrigações (artigo D. 762-10). Por sua vez, o trabalhador, quinze dias antes do início das férias, terá que fazer chegar à caixa todos os certificados recebidos do seu empregador ou dos seus empregadores sucessivos, de forma a beneficiar do regime das férias pagas que terá direito.

4.2 SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

Os artistas do espectáculo vinculados por um contrato de trabalho por tempo indeterminado ao empregador, em caso de desemprego involuntário, ficam abrangidos pelo regime geral, no que respeita à concessão do respectivo subsídio de desemprego,

financiado pelas contribuições dos próprios trabalhadores e empregadores⁸⁰². E no caso de serem trabalhadores intermitentes?

O regime francês distingue-se do português e do espanhol, na medida em que os intermitentes do espectáculo têm a possibilidade de aceder ao subsídio de desemprego. O facto do artigo L. 762-1, do Código de Trabalho, presumir que a existência de um contrato de trabalho entre o artista e aquele que organiza um espectáculo, permite que muitos profissionais do espectáculo tenham a possibilidade de ficarem abrangidos por aquele regime, o que não acontece com os trabalhadores independentes. Do ponto de vista social, é um sistema justo e protector, que auxilia os profissionais do espectáculo a suportar um período de inactividade, que é sempre difícil, entre dois contratos.

Para além do regime geral, o regime francês conhece regulamentos particulares anexos que regulam o acesso ao subsídio de desemprego. Interessam ao nosso trabalho, os anexos VIII e X ao regulamento geral do subsídio de desemprego: o primeiro respeita aos trabalhadores e técnicos da edição de registo de sons, da produção cinematográfica e audiovisual, da radio, da difusão e do espectáculo e o segundo refere-se, exclusivamente, aos artistas do espectáculo.

Muito embora a história da intermitência no espectáculo seja uma história cheia de peripécias⁸⁰³, interessa-nos referenciar que no dia 26 de Junho de 2003 foi celebrado um novo protocolo entre as organizações dos empregadores e as organizações representativas dos trabalhadores, através do qual foram reformados os anexos VIII e X, tendo entrado em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004. Aliás, não só neste caso, mas o regime do subsídio de desemprego é concertado pelos parceiros sociais.

⁸⁰² A Unédic, os Assédic e o Garp são as instituições que gerem o Subsídio de desemprego, sendo organismos privados (o Estado não intervém). Existem Assédic's por toda a França (funcionamento local), controladas pela entidade nacional, a Unédic; por sua vez, o Garp funciona apenas na região de Paris.

⁸⁰³ O anexo VIII foi adoptado em 1965 e o anexo X em 1968. Foram, por diversas vezes, renegociados, prorrogando-se a sua aplicação. Em 2001 entrou em vigor a nova convenção do subsídio de desemprego, em que tendo os anexos foram excluídos; todavia, um ano depois, o parlamento francês aprova uma lei que prorroga o regime específico até à conclusão de um novo acordo entre os parceiros sociais. Apenas em Junho de 2003, é assinado um protocolo em que os anexos VIII e X foram reformados, tendo entrado em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004. Cfr. *Histoire de l'Intermittence dans le Spectacle*, em <http://www.manga-burgah.net/spip/article.php3?id_article=119>.

Consideramos que é melhor não tecer quaisquer comentários, nem tomar partido sobre a reforma dos anexos. Se é verdade que se assistia ao aumento do número de intermitentes do espectáculo e ao conseqüente défice dos anexos⁸⁰⁴, também é verdade que o novo protocolo exclui uma grande percentagem de profissionais do acesso ao subsídio de desemprego⁸⁰⁵. Mesmo assim, permita-se-nos referir que, a nosso ver, a intermitência não é uma escolha, mas, provavelmente a única possibilidade de trabalho.

Desta forma, importa referir que, muito embora criticável, o sistema francês preocupa-se com questões que não fazem parte da agenda política do nosso país.

O novo artigo 3.º do anexo VIII e o novo artigo 3.º do anexo X, referem que os trabalhadores privados de emprego devem justificar 507 horas de trabalho ao longo de 335 dias (11 meses) que precedem o fim do contrato, para que possam beneficiar do subsídio de desemprego. O artigo 2.º de cada um dos anexos diz-nos quais as situações que se consideram ser de desemprego involuntário: o fim de um contrato de trabalho a termo, uma ruptura antecipada do contrato de trabalho a termo por iniciativa do empregador e uma resolução legítima por parte do trabalhador. Há que realçar, ainda, que a indemnização terá a duração de 243 dias e que o montante e a duração da indemnização são proporcionais ao montante e à duração da respectiva quotização social. No caso do contrato de trabalho ficar suspenso os artigos 3.º, quer do anexo VIII, quer do anexo X, prevêm que estes períodos de suspensão são tidos em conta: cinco horas de trabalho por cada dia que o contrato fique suspenso. Já em caso de maternidade ou doença, a Unédic divulgou um comunicado, no dia 2 de Fevereiro de 2004, remetido a todos os Assédic, a fim de esclarecer o que acontece nestes casos⁸⁰⁶: se estivermos perante uma licença de maternidade de quatro meses, acrescenta-se este tempo aos 11 meses, e desta forma para beneficiar do subsídio de desemprego, terá que ter trabalhado 507 horas no período de 15 meses.

⁸⁰⁴ De acordo com os dados do *site* da Unédic, no caso dos intermitentes do espectáculo (aplicação dos anexos VIII e X), em 2002 assistiu-se a 124 milhões de euros de quotizações e a 952 milhões de euros de subsídios, o que resulta um défice de 828 milhões de euros. Por sua vez, no que se refere aos trabalhadores permanentes do espectáculo, e no mesmo ano, assistiu-se a 161,5 milhões de euros de quotizações e a 124,3 milhões de euros de subsídios, o que representa um excedente de 37,2 milhões. Cfr. <<http://www.intermittents-unedic.com/#>>.

⁸⁰⁵ Note-se que a reforma dos anexos não foi bem aceite pelos profissionais de espectáculos, daí as inúmeras manifestações nacionais em 2003, às quais se juntaram variadas greves.

⁸⁰⁶ Cfr. <<http://www.assedic.fr/unipublics/travail/presse/82/allocataire.pdf>>

CONCLUSÃO

Os diplomas que regulam o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos são o Decreto-Lei n.º 43181 e o Decreto 43190, ambos de 23 de Setembro de 1960. Estes foram revogados parcialmente pelo Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro; o legislador ciente das dificuldades em cumprir as normas constantes daqueles dois diplomas, revogou a maior parte dos seus artigos e pretende aplicar ao contrato de trabalho destes profissionais a lei geral de trabalho, pretensão de que discordamos.

As legislações portuguesa, espanhola e francesa optaram, e bem, por elencar exemplificativamente os profissionais de espectáculos, de modo a que novas e futuras profissões possam fazer parte dessa “lista”.

As actividades artísticas são bastante variadas; não obstante, poderia existir um único diploma a regulamentá-las, deixando aos instrumentos de regulamentação colectiva a tarefa de estabelecer normas que atendam às especificidades da actividade em causa.

O profissional de espectáculos pode ser sujeito de um contrato de trabalho; muito embora a actividade seja prestada com autonomia, ele está incluído numa “sofisticada organização empresarial”, nas palavras de BERNARDO XAVIER. Estes dois aspectos conjugados conferem ao contrato características peculiares e especiais.

Os contratos celebrados pelos profissionais de espectáculos são, na sua maioria, contratos de prestação de serviços, o que não significa que não deva existir legislação a reger o trabalho do artista subordinado.

O futuro diploma regulador do regime jurídico-laboral dos profissionais de espectáculos deveria ser aplicável a todos aqueles cuja actividade se desenvolve no meio artístico, sejam actores, sejam técnicos de som, e não apenas àqueles que se exibem perante o público, não seguindo o exemplo da legislação espanhola.

O mencionado Decreto n.º 43190 consagrou a regra da existência de um termo no contrato de trabalho; por sua vez, quer a legislação espanhola, quer a lei francesa,

admitem a possibilidade do recurso ao contrato de trabalho a termo, tendo em conta a natureza da actividade artística.

O artigo 11.º do Código de Trabalho, referindo-se aos contratos especiais, estatui que se aplicam as normas do código, desde que não sejam incompatíveis com a especificidade destes contratos. Existem inúmeras regras que não se adequam às particularidades do contrato em questão, mas aguardamos impacientemente pela parte II, do Código de Trabalho, dedicado aos contratos especiais. De acordo com as informações do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o contrato de trabalho celebrado pelos profissionais de espectáculos será uma das relações laborais “contempladas”.

Já não existe o vazio legislativo sobre o trabalho dos menores em espectáculos; o artigo 70.º, do Código de Trabalho, dispõe que a participação destes é objecto de regulamentação especial; à data, já existe uma proposta de lei de regulamentação. O legislador português, como há muito se passa em Espanha e em França, faz depender aquela participação de uma autorização prévia; a entidade competente portuguesa é a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens da área da residência habitual do menor. Aguardemos pela aprovação desta proposta, e mais ainda, pela aplicação da lei.

O direito de autor e os direitos conexos podem ser cumuláveis, no caso do artista criar e executar a obra. Os artistas intérpretes ou executantes, titulares dos direitos conexos, são protegidos pelo CDADC, mas é inadmissível que essa protecção não abranja os profissionais que celebram contratos de trabalho.

Em Espanha, desde 1976 que a relação laboral dos artistas em espectáculos públicos é considerada uma relação laboral especial, tendo sido regulamentada pelo Real Decreto 1435/1985, de 1 de Agosto. Como se compreende, os doze artigos deste RD não regulam de forma completa a actividades dos artistas, tendo um papel crucial não só o contrato individual de trabalho e as convenções colectivas, mas também o Estatuto dos Trabalhadores, que se aplica desde que compatível com a natureza especial desta relação de trabalho.

Por último, o Código de Trabalho francês consagra a presunção da existência de um contrato de trabalho entre o artista e o empresário, permitindo o acesso dos artistas intermitentes ao subsídio de desemprego, auxílio precioso para um período de inactividade entre dois contratos.

O “espectáculo” chegou ao fim...

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel, AAVV, *Derecho del Trabajo*, 15ª edición, Civitas, Madrid, 1997.

ALONSO OLEA, Manuel, *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Facultad de Derecho, Universidad de Madrid, Madrid, 1968.

ALZAGA RUIZ, Icíar, *La Relación Laboral de los Artistas*, CES, Setembro de 2001.

AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho prostitucional?*, Questões Laborais, n.º 20, ano IX, Coimbra Editora, 2002, pp. 236-240.

ANKER, Richard *La economía del trabajo infantil, Criterios para su medición*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, n.º 3, 2000, pp 283-309.

ANTIGNANI, Alberto, *Lavoro Artistico*, Enciclopedia Giuridica, volume XVIII, Istituto Della Enciclopedia Italiana, Fondata da Giovanni Treccani, pp. 1-6.

APILLUELO MARTÍN, Margarita, *La relación de trabajo del menor de edad*, CES, Madrid, 1999.

ASCENSÃO, José de Oliveira, *Direito de Autor e Direitos Conexos*, Coimbra Editora, 1992.

ASCENSÃO, José de Oliveira, *O Direito ao Espectáculo*, Estudos em memória do Professor Paulo Cunha, Lisboa, 1989.

BASTO, Nuno Cabral, *Contratos especiais de trabalho – Reflexões em torno do sistema positivo vigente*, ESC, 1969, n.º 31, pp. 69-94.

BAYON CHACON, Gaspar, *Contratos Especiales de Trabajo. Concepto*, Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, pp. 9-20.

BEJARANO HERNÁNDEZ, Andrés, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Promociones Publicaciones Universitarias, Barcelona, 1986.

BRAMÃO, Maria Paula e COSTA, Adalberto, *Código da Publicidade, Anotado e Comentado*, Vida Económica, 2003.

CARRO IGELMO, Alberto José, *Curso de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona, 1991.

CARVALHO, António Nunes, *O Pluralismo do Direito do Trabalho*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2001, pp. 269-294.

CARVALHO, António Nunes, *Sobre o Dever de Ocupação Efectiva do Trabalhador*, RDES, 1991, n.ºs 3 e 4, pp. 261-327.

CHAUMETTE, Patrick, *Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant, Le travail en perspectives*, sob a direcção de ALAIN SUPLOT, L.G.D.J., Paris, 1998, pp. 79-87.

CHAUVY, Yves, *Conclusões de M. Yves Chauvy, avocat général (extraits)*, Recueil Dalloz Sirey, 20º cahier, jurisprudence, 1995, pp. 285-289.

Code du Travail, 65º édition, Dalloz, 2003.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1997.

COUTURIER, Gérard, *Droit du travail*, 1/Les relations individuelles de travail, 2º édition, Presses Universitaires de France, 1994.

DAVERAT, Xavier, *Anotação à decisão da “Cour de Cassation” de 31 de Outubro de 1991*, Recueil Dalloz Sirey, 40º cahier, jurisprudence, pp. 490-491.

DENKIEWICZ, Bruno, AAVV, *Droit de l'emploi*, sob a direcção de JEAN PÉLISSIER, Dalloz, 1998.

DESJARDINS, Bernadette, AAVV, *Le Code du Travail annoté*, Groupe Revue Fiduciaire, 17º édition, Paris, 1997.

DESPAX, Michel, *Le droit du travail*, Presses Universitaires de France, 8º édition corrigée, Paris, 1996.

DHOQUOIS, Regine, *Une précarité structurelle: celle des travailleurs intermittents du spectacle vivant et enregistré*, Les Cahiers d'Action Juridique, Paris, n.º 62-63, mars 1988, pp. 5-19.

DOLZ LAGO, Manuel-Jesús, *La relación laboral de carácter especial de los artistas de espectáculos públicos*, Revista de Derecho Privado, 1983, pp. 122-166.

DURÁN LÓPEZ, Federico, *La relación laboral especial de los artistas*, Relaciones Laborales, n.º 1, 1986, pp. 225-238.

- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 12ª edição, Almedina, 2004.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Victor, *Contrato de Trabajo de Los Artistas*, Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, pp. 49-114.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 1999.
- FROSSARD, Serge, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, L.G.D.J., Paris, 2000.
- GATUMEL, Denis, *Le Droit du Travail en France, Principes et approche pratique du Droit du Travail*, 11^e édition, Éditions Francis Lefebvre, 2000.
- GOMES, Júlio, *Do uso e abuso do período experimental*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXXI (XIV da 2.^a Série), n.ºs 1 e 2, Janeiro-Julho, 2000, pp. 37-74.
- GONÇALVES, Luíz da Cunha, *Tratado de Direito Civil*, volume VII, Coimbra Editora, 1934.
- GONÇALVES, Luíz da Cunha, *Tratado de Direito Civil*, volume XIV, Coimbra Editora, 1940.
- GONÇALVES, Pedro, *O Contrato Administrativo*, Almedina, 2003.
- GONZÁLEZ PÉREZ, Feliciano, *El estatuto del artista de espectáculos públicos*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981.
- GREMIGNI, Luca, *Attività lavorativa svolta da un disk jockey e contratto a termine*, Rivista di Diritto del Lavoro, parte seconda, 1991, pp. 867-869.
- GRIMAL, Pierre, *O Teatro Antigo*, Edições 70, 1970.
- GUANCHE MARRERO, *El Derecho del Trabajador a la Ocupación Efectiva*, Estudios de Derecho laboral, Editorial Civitas, 1993.
- HAUSER, Arnold, *A Arte e a Sociedade*, Editorial Presença, 1973.
- ICHINO, Pietro, *Il contratto di lavoro I*, XXVII, t. 2, Giuffrè Editore, 2000.
- J AUS, Osvaldo, *Spettacoli*, Enciclopedia Giuridica, volume XXX, Istituto Della Enciclopedia Italiana, Fondata da Giovanni Treccani, pp. 1-4.
- JAVILLIER, Jean-Claude, *Droit du Travail*, 6^e édition, L.G.D.J., Paris, 1998.

JEAMMAUD, Antoine, AAVV, *L'ordonnancement des relations du travail*, Recueil Dalloz, 38^e cahier, chronique, 1998, pp. 359-368.

KÆCHLIN, H.-François, *L'Aspect Juridique des Relations du Travail et Sa Portée Pratique*, Bibliothèque d'Ouvrages de Droit Social, Paris, 1972.

LEITE, Jorge, *Alguns aspectos do regime jurídico do trabalho dos menores*, Prontuário de Legislação do Trabalho, Actualização n.º 40, CEJ, 1992.

LECLERCQ, Jacques, *Leçons de Droit Naturel, Les Droits et Devoirs Individuels*, Deuxième Partie, Travail, Propriété, troisième édition revue et corrigée, Pax, 1955.

LYON-CAEN, Gérard, *Le droit du travail non salarié*, Éditions Sirey, 1990.

LOPEZ-TARRUELAS, Francisco, *Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos: aspectos destacables*, Actualidad laboral, 1987, pp. 1345 a 1354.

LYON-CAEN, Gérard, *Le droit du travail non salarié*, Éditions Sirey, 1990.

MARQUES, José Augusto Garcia, *Desporto, Estado e Sociedade Civil – à volta de alguns temas de direito desportivo*, Sub Judice, n.º 8, 1994, pp. 23-33.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Código do Trabalho – Anotado*, 2.^a edição, Almedina, 2004.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2001, pp. 325-351.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume I, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, 2001, pp. 271-294.

MARTINS, Pedro Furtado, *A crise do contrato de trabalho*, RDES, 1997, n.º 4, pp. 335-368.

MAZZONI, Giuliano, *Manuale di Diritto del Lavoro*, sesta edizione, volume I, Giuffrè Editore, 1988.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, AAVV, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 5^a edición, Aranzadi, 2003.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador*, Revista Española de Derecho del Trabajo, n.º 109, 2002, pp. 5-17.

MORENO VIDA, M^a Nieves, AAVV, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, sob a direcção de MONEREO PÉREZ, Comares, 1998, pp. 68-86.

OLIVEIRA, António Bentes de, *Trabalho de menores em espectáculos e publicidade*, Questões Laborais, n.º 16, ano VII, Coimbra Editora, 2000, pp. 190-213.

PEREIRA, Inês, *Caracterização das actividades dos menores em espectáculo, moda e publicidade*, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004.

PEREIRA, Maria Adozinda Barbosa, *Contrato de Trabalho, Contrato Administrativo de Prestação de Serviços, Contrato Civil de Prestação de Serviços, Competência do Tribunal de Trabalho*, Revista do Ministério Público, n.º 29, ano 8.º, Janeiro-Março 1987, pp. 129-146.

PEREIRA, Mário Alves, *Código do Trabalho Intelectual*, Lisboa, 1951.

PIMENTA, José da Costa, *Propriedade do Espectáculo e Liberdade de Acesso às fontes de Informação*, Polis, Revista de Estudos Jurídico-Políticos, n.º 1, ano I, Outubro-Dezembro, 1994, pp. 55-87.

PINTO, Carlos Alberto Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3.º edição actualizada, Coimbra Editora, 1993.

PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Derechos Laborales de los deportistas profesionales y de los artistas*, Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales, Enero-Diciembre de 1984, Año XV, n.ºs 25-26, pp. 7-34.

PLATÃO, *A República*, Fundação Calouste Gulbenkian, 9ª edição, 2001.

RAY, Jean-Emmanuel, *Droit du Travail*, Droit Vivant, 1998-1999, 7^e édition actualisée et augmentée, Les Éditions Liaisons, 1998.

REBELLO, Luiz Francisco, *Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos*, Âncora Editora, 2.ª edição, 1998.

RIVERO, Jean e SAVATIER, Jean, *Droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 13^e édition, 1993.

RODRIGUES, António Augusto Simões, *História Comparada, Portugal, Europa e o Mundo*, Círculo de Leitores, 1996, volume I e II.

ROQUETA BUI, Remedios, *El trabajo de los artistas*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995.

ROSA, Alfio Cesare La, *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, quarta edizione, Giuffrè Editore, 1993.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio, *Contrato de Trabajo Taurino*, Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1965, pp. 115 a 154.

SAINT-JOURS, Yves, *Artistes et mannequins*, Dalloz, 1976, pp. 1-4.

SAINT-JOURS, Yves, *Spectacles*, Dalloz, 1977, pp. 1-4.

SAVATIER, Jean, *Quel âge limite pour le personnel d'un corps de ballet?*, Droit Social, n.º 4, Avril 1996, pp. 359-362.

TOROLLO GONZÁLEZ, Francisco Javier, *Las Relaciones Laborales Especiales de los Deportistas y Artistas en Espectáculos Públicos*, Revista Española de Derecho del Trabajo, El Estatuto de los Trabajadores Veinte Años Después, volume I, Edición Especial del número 100, 2000, pp. 177-204.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, *Las relaciones laborales especiales*, Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral, Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 349 a 388.

XAVIER, António, *As Leis dos Espectáculos e Direitos Autorais, Do Teatro à Internet*, Almedina, 2002.

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, *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª edição, com aditamento de actualização, Verbo, 1996.

FONTES

Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1986.

Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2000.

<<http://www.aps.pt/ivcong-actas/actas/acta156.pdf>>

<<http://www.assedic.fr/unipublics/travail/presse/82/allocataire.pdf> >

<<http://www.intermittents-unedic.com/#>>.

<http://www.manga-burgah.net/spip/article.php3?id_article=119>

<<http://www.musicaemusicos.org/congresso.asp>>