

Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura

Conteúdos

1. O que é o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (“Estatuto”)?	Pág. 2
2. A quem é aplicável o Estatuto?	Pág. 3
3. Registo dos Profissionais da Área da Cultura	Pág. 9
4. Contrato de Trabalho de Profissional da Área da Cultura	Pág. 10
5. Contrato de Prestação de Serviços	Pág. 15
6. Protecção Social dos Profissionais da Área da Cultura	Pág. 17

1. O que é o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (“Estatuto”)?

Atendendo às particularidades das relações contratuais no âmbito do sector da cultura, o Estatuto prevê um regime especial aplicável às relações de trabalho subordinadas e autónomas dos profissionais desta área.

O Estatuto encontra-se dividido em três partes essenciais: (i) o registo dos profissionais da área da cultura (RPAC), (ii) o regime de contrato de trabalho e de prestação de serviços; e (iii) o regime de protecção social.

Em termos práticos, o Estatuto prevê um regime específico aplicável às relações laborais na área da cultura, procurando adaptar o regime geral previsto no Código do Trabalho às necessidades específicas do sector, assim como conferir um nível acrescido de protecção aos trabalhadores independentes. Relativamente a estes últimos, o Estatuto procura, por um lado, facilitar a aplicação dos critérios de presunção da existência de contrato de trabalho previstos no Código do Trabalho às circunstâncias específicas em que normalmente são desenvolvidos trabalhos no área da cultura (numa estratégia de combate aos chamados “falsos recibos verdes”) e, por outro, nos casos em que estejam efectivamente em causa relações de prestação de serviços, estabelecer regras mínimas de protecção do prestador no que respeita aos prazos de pagamento do preço dos serviços e indemnizações por cancelamento de eventos. Também quanto aos trabalhadores independentes, é estabelecido um regime específico de protecção social (de adesão facultativa), prevendo-se, em substituição do “tradicional” subsídio de desemprego, uma prestação específica em caso de suspensão involuntária da actividade cultural.

O Estatuto encontra-se regulado no Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de Novembro, tendo sido publicada recentemente a Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de Janeiro, que veio regulamentar o RPAC e definir as profissões e actividades abrangidas por tal regime.

O Regulamento encontra-se em vigor desde 1 de Janeiro de 2022, com excepção das matérias relativas ao regime de protecção social, que entrarão em vigor a partir de 1 de Junho de 2022 (sendo que as taxas contributivas aplicáveis aos trabalhadores independentes e empresários individuais assim como aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração apenas entrarão em vigor a partir de 1 de Outubro de 2022).

2. A quem é aplicável o Estatuto?

O Estatuto é aplicável aos profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, que exerçam uma actividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural.

São consideradas:

Actividades Autorais – as que envolvam criações intelectuais do domínio literário e artístico, por qualquer modo exteriorizadas que, como tais, são protegidas nos termos do Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;

Actividades de Natureza Artística – as que se encontram ligadas à interpretação e execução de obras no domínio das artes do espectáculo, das artes visuais e do audiovisual, bem como a outras interpretações ou execuções de natureza análoga, que se realizem perante público ou que se destinem à gravação, transmissão ou colocação à disposição para difusão pública, independentemente do meio ou suporte utilizado;

Actividades de Natureza Técnico-Artística – as que estejam relacionadas com os métodos de execução, os materiais, os equipamentos e os processos produtivos de obras de natureza artística destinadas à fruição pelo público, através dos diversos meios de difusão existentes;

Actividades de Mediação Cultural – as que estão relacionadas com a produção, a realização e a divulgação de artes de espectáculo ou de audiovisual, incluindo a valorização e divulgação das obras e dos artistas.

Consideram-se **Profissionais** das referidas actividades:

- > **Trabalhadores por conta de outrem**, independentemente da modalidade de contrato de trabalho;
- > **Trabalhadores independentes, incluindo os empresários em nome individual;**
- > **Membros de órgãos estatutários** (gerentes, administradores) de pessoas colectivas da área da cultura;
- > **Titulares de estabelecimentos de responsabilidade limitada** da área da cultura.

São as seguintes as profissões abrangidas:

Quadro 1

Profissão	Outras designações ou funções consideradas	CAE	CIRS
Afinador musical		59200 90010	2017 2013
Actor	Actor convidado Actor de dobragem Actor de locução Actor principal Actor secundário Comediante Humorista Declamador <i>Performer</i>	90010	2010

Aderecista	Assistente de aderecista	90020	2010
	Assistente de montagens	90030	2017
	Decorador de cena		
Aderecista de cena	Assistente de plateau	90030	2010 2017
Agente artístico	<i>Booker</i>	74900	
Anotador	Assistente de continuidade	90020	2017
Apresentador	Locutor	90020	2015
Argumentista	Dialoguista	90030	2015
	Guionista		
	Revisor de texto		
Artista circense		90010	2015
		90030	
Artista digital	Criador de personagens animadas	90010	2010
	Compositor digital	90030	2015
	Desenhador digital		
	Modelador 3D		
Artista visual ou plástico	Ceramista	90030	2012
	Escultor		2014
	Fotógrafo		2015
	Multimédia		
	Pintor		
	Videasta		
Artista e auxiliar tauromáquico	Bandarilheiros	93291	3010
	Cavaleiros		3019
	Novilheiros		
	Toueiros cómicos		
	Forcados		
	Moço de espada		
	Campino		
	Embolador		
Assistente de realização	1.º assistente de realização	90020	2017
	2.º assistente de realização		
	3.º assistente de realização		
	Planificador		
Bailarino	Corifeu	90010	2010
	Corpo de baile		
	Principal		
	Solista		
	<i>Stagiere</i>		
Bonecreiro	Manipulador de bonecos	90010	2010
	Marionetista		
	Ventríloco		
Cabo varanda	Ajudante de teia	90020	2017
Caracterizador	Caracterizador principal	90020	2017
	Assistente de caracterização		
Caracterizador de efeitos especiais	Assistente de caracterização de efeitos especiais	90020	2017
Carpinteiro de cena	Chefe carpinteiro	90020	2017
	Assistente de carpinteiro		
Cenógrafo	Director de cenografia	90030	2010
	Assistente de cenografia		2015
Chefe de guarda-roupa	Assistente de figurinos	90020	2017

	Assistente de guarda-roupa Zelador de guarda-roupa		
Chefe de montagem de artes visuais ou plásticas	Assistente de montagem de artes visuais ou plásticas	90020	2017
Colorista	Técnico de <i>étalonnage</i> Técnico de <i>grading</i>	90020	2017
Compositor	Arranjador	90030	2013
Condutor de precisão	Condutor duplo <i>Stunt driver</i>	90020	2017
Contrarregra		90010	2017
Coreógrafo	Assistente de coreografia Assistente de movimento Ensaaiador Mestre de bailado Professor de bailado	90010 90030	2010 8013
Costureiro de guarda-roupa ou figurinos	Chefe costureiro Assistente de guarda-roupa Assistente de figurinos	90010	
Curador	Curador assistente Comissário de exposição Director de arte	90010	
Desenhador	Caricaturista Cartunista Desenhador de banda desenhada Desenhador de <i>storyboard</i> Gráfico Ilustrador Ilustrador científico Ilustrador editorial Infografista	90030	2015
Desenhador de iluminação	Assistente iluminador Desenhador de luz <i>Designer</i> de luz Iluminador Luminotécnico	90030	2015 2017
Desenhador pirotécnico		90030	2015 2017
<i>Designer</i> cultural	<i>Designer</i> de comunicação <i>Designer</i> de exposições <i>Designer</i> de interiores <i>Designer</i> de produto <i>Designer</i> gráfico <i>Designer</i> industrial <i>Webdesigner</i>	90030	2015
<i>Designer</i> de joalharia e ourivesaria		90030	2015
<i>Designer</i> de moda	Desenhador de moda <i>Designer</i> têxtil Estilista	90030	2015
<i>Designer</i> de produção audiovisual		90010	2015
Director Artístico	Assistente de direcção artística	90020	
Director de <i>casting</i>	Assistente de <i>casting</i> Coordenador de <i>casting</i> Director de elenco	90020	2017

	Responsável de elenco adicional Responsável de elenco infantil		
Director de cena ou palco	Assistente de direcção de cena ou palco (<i>deputy stage manager</i>) <i>Stage manager</i> <i>Roadie</i> Director técnico	90020	2017
Director de fotografia	Assistente de direcção de fotografia	90010 59110	2015 2017
Director de produção	Assistente de produção Chefe de produção Condutor de produção Gestor de operações Gestor de projecto Produtor executivo Produtor delegado Secretário de produção/orquestra/coro Produtor de locais	9020	2017
Director de som	Operador de som	90020	2017
Disc-jockey	DJ	90030	2015
Documentalista	Arquivista audiovisual Bibliotecário Arquivista Técnico-adjunto de biblioteca e documentação Técnico-adjunto de arquivo	90020	2017
Dramaturgo		90030	2010
Duplo	Coordenador de duplos Coreógrafo de cenas de acção ou combate	90020	2017
Editor literário		58110	
Encenador	Assistente de encenação	90030	2010
Escritor ou poeta	Autor literário Cronista	90030	2015
Figurante		90020	2015
Figurista	Assistente de figurista	90030	2010 2015
Gestor cultural	Director de equipamentos culturais Director de eventos Director de festival Gestor de eventos Organizador de eventos Técnico de gestão cultural Director executivo	74900	2016
Gestor de carreira artística	<i>Manager</i>	74900	
Gestor de digressão	Gestor de itinerância <i>Road manager</i>	90020	
Grupista	Electricista de cenário de cinema ou televisão	90020	2017
Iluminador	1.º assistente iluminador Assistente iluminador Chefe iluminador	90020	2017
Localizador	<i>Reparage</i>	90020	2017
Locutor		59200	2015
Maquinista de cena	1.º assistente maquinista	90020	2017

	Assistente maquinista Chefe maquinista		
Mediador cultural e artístico	Técnico de animação sociocultural Técnico de acolhimento e apoio ao público Animador cultural Técnico de serviço educativo Mediador de leitura Mediador intercultural Guia-intérprete		2016
Metalúrgico de cena	Assistente de metalurgia Chefe metalúrgico	90020	2017
Músico	Cantor Coralista Instrumentalista Solista	90010	2013 2019
Musicólogo		90020	2017
Operador de câmara	Operador de alta velocidade Operador de cabeça estabilizada Operador de <i>steadicam</i> Operador subaquático Operador de suporte estabilizado Operador de suporte robotizado Operador de drone	90020	2017
Operador de <i>perche</i>	1.º Assistente de som Assistente de som Perchista	90020	2017
Operador técnico de televisão	Controlo de imagem Misturador de imagem Operador de controlo de imagem Operador de <i>EVS/video tape</i> Operador de <i>sampler</i> Operador de grua	90020	2017
Pintor cenográfico	Chefe pintor Pintor de patines	90020	2017
Produtor audiovisual		90020	
Professor ou educador artístico			8013
Realizador	Correalizador Realizador de 2.ª equipa	90030	2010
Responsável de figuração	<i>Crowd</i>	90020	2015
Responsável operacional	Técnico de <i>régie</i>	90020	2017
Sonoplasta	Desenhador de som	90030	2015
Supervisor de pós-produção	Coordenador de pós-produção	59120	2017
Técnico de manutenção audiovisual	Supervisor de armazém Técnico de manutenção de equipamentos	59120	2017
Técnico de suspensão de equipamentos	<i>Rigger</i> <i>Stunt rigger</i>	90020	2017
Tradutor de audiovisual	Marcador de legendas Inseror de caracteres Operador de teleponto Responsável pela dobragem Responsável pelo <i>voice-over</i> Áudio-descritor Intérprete de língua gestual portuguesa	90030	2015

Videasta	Videógrafo <i>Videomapper</i> Vídeo performer VJ	90030	2015
----------	---	-------	------

3. Registo dos Profissionais da Área da Cultura

O RPAC é facultativo e gratuito e é realizado na Inspeção-Geral das Actividades Culturais (IGAC). No entanto, para que o profissional possa beneficiar do regime especial de protecção social previsto no Estatuto terá que realizar este registo.

Aos profissionais que não realizem o registo será aplicável o regime de protecção social constante do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Os trabalhadores por conta de outrem e os MOE podem realizar o registo se exercerem uma das profissões constantes do Quadro 1 acima.

Já no caso dos trabalhadores independentes têm de:

- > Ter declarado o início de actividade na Autoridade Tributária e Aduaneira (AT);
- > Estar inscritos, a título principal ou secundário, na base de dados da AT com uma das seguintes actividades ou códigos do IRS:

Quadro 2

CAE	CIRS
58110	2010
59110	2011
59120	2012
59130	2013
59140	2014
59200	2015
74900	2016
90010	2017
90020	2019
90030	3010
90040	3019
93291	8013

4. Contrato de Trabalho de Profissional da Área da Cultura

Aos trabalhadores abrangidos pelo Estatuto é aplicável o regime geral previsto no Código do Trabalho, com as especificidades abaixo indicadas.

Para efeitos do Estatuto, entende-se como contrato de trabalho aquele pelo qual uma pessoa singular que desenvolva uma actividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridades destas.

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando se verificarem algumas das seguintes características:

- a.** A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinada, considerando-se local de trabalho todos os locais pertencentes às entidades beneficiárias da prestação, que sejam ou não por elas determinados, incluindo ateliers e todos os locais onde se realizam trabalhos de desenvolvimento, pré-produção, ensaios, execução, finalização e pós-produção de manifestações de natureza cultural e artística ou outras actividades complementares ou acessórias do trabalho prestado;
- b.** Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c.** O prestador da actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma, incluindo-se nas horas de início e de termo aquelas que sejam observadas para a preparação, execução e finalização de obras e manifestações de natureza cultural e artística, mesmo que em locais escolhidos pelo prestador da actividade e que não sejam determinados pela entidade beneficiária da mesma;
- d.** Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e.** O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

4.1. Trabalhadores estrangeiros

Para efeitos de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros de território nacional, presume-se que os profissionais que exercem uma actividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural realizam uma actividade altamente qualificada.

Tais profissionais são susceptíveis de serem abrangidos em sede de IRS pelo regime dos residentes não habituais (RNH) o que, reunidas determinadas condições, lhe pode atribuir a possibilidade de por um período máximo de 10 anos beneficiarem de um regime fiscal altamente vantajoso.

4.2. Modalidades de contrato de trabalho

Os contratos de trabalho podem revestir as seguintes modalidades:

- a.** Contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b.** Contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto;
- c.** Contrato de trabalho de muito curta duração;

- d. Contrato de trabalho com actividade descontínua;
- e. Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores.

4.3. Contrato de trabalho a termo

É possível a celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto para a satisfação de necessidades temporárias, objectivamente definidas pela entidade empregadora e apenas no período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, tendo em vista o exercício das actividades enunciadas no Estatuto.

Os contratos de trabalho a termo certo ou incerto têm a duração máxima de 4 anos, incluindo renovações e não lhes é aplicável o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de sucessão de contratos.

Os contratos de trabalho a termo certo podem ser renovados até três vezes, sendo que a possibilidade de renovação tem de constar expressamente do contrato.

Verifica-se, assim, para além de um alargamento das situações em que se pode verificar o recurso ao contrato de trabalho a termo em relação às previstas no Código do Trabalho, um alargamento do prazo de duração máxima dos contratos (de 2 para 4 anos nos contratos de trabalho a termo certo).

4.4. Contrato de trabalho de muito curta duração

É admitida a celebração de contratos de trabalho de muito curta duração. Trata-se de contrato de duração não superior a 35 dias, o qual não está sujeito a forma escrita, sem prejuízo das comunicações legalmente devidas à Segurança Social.

A duração total dos contratos de trabalho de muito curta duração que sejam celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

Em caso de violação destas regras o contrato de trabalho considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses, contando-se a duração de contratos anteriores celebrados neste regime.

4.5. Contrato de trabalho com actividade descontínua

Quando as actividades autorais, artísticas, técnico-artísticas e de mediação cultural não apresentem carácter de continuidade ou tenham intensidade variável, pode ser acordado o exercício da prestação de trabalho de forma descontínua, sendo a prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos seguintes termos:

- > A prestação de trabalho não pode ser inferior a 5 meses a tempo completo por cada ano, dos quais pelo menos 3 meses devem ser consecutivos;
- > Para este efeito, o tempo de trabalho efectivo inclui o período de preparação, promoção e finalização das actividades culturais e artísticas e os tempos de deslocação quando aquela implique deslocações ou itinerância.

O contrato de trabalho com actividade descontínua está sujeito à forma escrita e deve conter a indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo

completo. No caso de não ter sido respeitada a forma escrita ou faltarem aquelas indicações, considera-se que o contrato de trabalho foi celebrado sem período de inatividade.

Durante os períodos de inatividade o trabalhador mantém a disponibilidade para iniciar a sua prestação de trabalho desde que seja convocado pelo empregador com uma antecedência acordada pelas partes, que não pode ser inferior a 30 dias nos casos em que o trabalhador tenha informado o empregador que está a exercer outra actividade durante o período de inatividade ou de 20 dias nas restantes situações.

Durante os períodos de inatividade o trabalhador tem direito a:

- > Exercer outra actividade, devendo informar o empregador desse facto, desde que salvaguardados os deveres laborais que não pressupõem a prestação da actividade;
- > Uma compensação retributiva, a pagar pelo empregador e a fixar por acordo das partes, com um mínimo de 30% da retribuição base;
- > Subsídios de férias e de Natal, calculados com base nas médias dos valores de retribuição e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

Se o trabalhador exercer outra actividade durante o período de inatividade, o montante da retribuição que auferir por essa actividade é deduzido à compensação (desde que a retribuição auferida nouro empregador seja igual ou superior à auferida pelo trabalhador no contrato em relação ao qual está em período de inatividade). Também não existe compensação relativamente a contratos existentes previamente ao início do período de inatividade do trabalhador ou se do valor da retribuição da nova actividade for igual ou inferior ao salário mínimo nacional (€ 705 em 2022).

Durante os períodos de inatividade o empregador fica obrigado a:

- > Pagar pontualmente a compensação retributiva, com periodicidade igual à da retribuição;
- > Não admitir novos trabalhadores ou renovar contratos a termo para as actividades susceptíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador em situação de inatividade.

Os contratos de trabalho com actividade descontínua não podem ser celebrados a termo, em regime de contrato de muito curta duração ou em regime de trabalho temporário.

4.6. Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores

É possível a celebração de um contrato de trabalho com uma pluralidade de empregadores (um contrato de trabalho, nos termos do qual o trabalhador se obriga a prestar actividade a vários empregadores) desde que entre estes exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, que tenham estruturas organizativas comuns, ou que organizem em conjunto espectáculos ou eventos culturais.

O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito à forma escrita e deve conter:

- > Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- > Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

Os vários empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro. Isto significa que o trabalhador pode reclamar qualquer crédito laboral a qualquer dos empregadores que constarem no contrato de trabalho.

No caso de se verificar que não estavam preenchidas as condições exigidas para a possibilidade de celebração do contrato com pluralidade de empregadores ou não tiverem sido respeitadas as exigências de forma, o trabalhador tem o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado.

4.7. Pluriemprego e regime de exclusividade

É permitido o pluriemprego (o trabalhador tem simultaneamente vários contratos de trabalho com vários empregadores), salvo se as partes estabelecerem, por escrito, que o trabalhador presta a actividade para um único empregador e mediante a fixação de uma compensação adequada para a prestação de trabalho em regime de exclusividade.

Quando não exista acordo de exclusividade, o trabalhador pode celebrar contratos simultâneos com mais do que um empregador, desde que o cumprimento do objecto dos diferentes contratos não seja incompatível por razões de horário, de localização geográfica ou profissional, devendo ser respeitados os deveres que não pressupõem a prestação da actividade laboral (por exemplo, os deveres de lealdade e sigilo).

4.8. Direitos e deveres específicos dos trabalhadores e empregadores

O empregador deve respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a respectiva liberdade de expressão, criação, pensamento e opinião, integridade física e moral, reserva da intimidade da vida privada e protecção de dados pessoais.

É proibida qualquer prática de discriminação no acesso ou execução do trabalho em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

É proibida qualquer prática de assédio no acesso ou execução do trabalho, nomeadamente o assédio sexual, não podendo o empregador condicionar o acesso ou a participação em espectáculo ou evento cultural ou o desempenho de determinada actividade de interpretação artística à prática de comportamentos indesejados de carácter sexual.

O empregador deve respeitar a autonomia técnica da direcção, supervisão e realização das actividades culturais e artísticas, nas suas vertentes criativas.

O trabalhador tem direito à ocupação efectiva quanto à execução de ensaios e demais actividades preparatórias e de pós-produção do espectáculo, evento cultural ou realização de filmagens, não podendo ser excluído destas actividades sem justificação.

O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por ano, para efeitos de participação em espectáculo público realizado fora do país, devendo para o efeito

informar o empregador da sua ausência com a antecedência mínima de 30 dias, acompanhada da indicação do motivo justificativo, desde que tal ausência não cause prejuízo sério ao normal funcionamento da organização laboral.

Quanto a actividade artística é desenvolvida em grupo, o trabalhador tem um especial dever de lealdade e colaboração com os restantes membros do grupo, tendo em vista a execução da actividade em comum.

4.9. Tempos de trabalho

Considera-se tempo de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra adstrito à execução da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, execução, pré e pós-produção, finalização, pesquisa e estudo, bem como outras actividades promocionais e de divulgação.

São aplicáveis os limites ao período normal de trabalho (PNT) previstos no Código do Trabalho (40 horas por semana e 8 horas por dia), sem prejuízo da possibilidade de adopção de regimes de adaptabilidade, banco de horas, horário flexível e isenção de horário de trabalho.

Nos casos em que seja aplicável um regime de adaptabilidade, o PNT não pode exceder 50 horas em média no período de 6 meses.

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem não coincidir, respectivamente, com o Domingo e com o Sábado.

É possível, levando em consideração a especificidade da actividade, do espectáculo ou do evento, estabelecer um regime de horário flexível adequado a tais especificidades.

As actividades previstas no Estatuto podem ser prestadas em dia feriado. Salvo acordo em contrário, o trabalhador que realiza a prestação em dia feriado tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

4.10. Reconversão profissional

Se o trabalhador perder, de forma absoluta, superveniente e definitiva, a aptidão para a execução da actividade artística ou técnico-artística para que foi contratado, por motivo decorrente das características da própria actividade, o empregador, mediante parecer fundamentado de uma comissão, deve atribuir-lhe, sem perda de retribuição, outras funções compatíveis com as suas qualificações profissionais, mesmo que não incluídas no objecto do contrato de trabalho, devendo assegurar-lhe a formação profissional adequada para o efeito.

A comissão é constituída por um representante do empregador, um representante do trabalhador e um representante indicado por acordo das partes.

No caso de o trabalhador não aceitar a reconversão proposta pelo empregador ou de não existirem outras funções compatíveis com as suas qualificações profissionais, são aplicáveis as regras do despedimento colectivo previstas no Código do Trabalho.

5. Contrato de Prestação de Serviços

Para efeitos do Estatuto, o contrato de prestação de serviços e aquele pelo qual uma das partes se obriga a proporcionar à outra, com autonomia, certo resultado de uma actividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural, presumindo-se que o contrato é oneroso.

Independentemente da qualificação dada pelas partes ao contrato, será sempre aplicável a presunção da existência de contrato de trabalho no caso de se verificarem as características de realização da actividade acima referidas.

5.1. Dever de informação

A entidade beneficiária da actividade deve informar o prestador de serviços sobre aspectos relevantes do contrato, designadamente:

- a. A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas ou de grupo, bem como a sua sede ou domicílio;
- b. O local da prestação da actividade (se aplicável) ou, não havendo um local fixo ou predominante, a indicação de que a actividade é prestada em vários locais;
- c. A data de início e termo do contrato;
- d. A duração do contrato;
- e. O valor e a periodicidade do pagamento do preço dos serviços.

Em caso de alteração das condições previstas, o prestador de serviços pode resolver o contrato com direito a indemnização, nos termos gerais.

Também sobre o prestador de serviços recaem deveres de informação, nomeadamente:

- a. Nome, morada, número de identificação fiscal, número de contribuinte da segurança social e número do cartão de profissional da área da cultura;
- b. Número da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores independentes.

5.2. Dever de indemnização em caso de cancelamento

O cancelamento injustificado e com uma antecedência inferior a 15 dias de actividade cultural para a qual o prestador de serviço tenha sido convidado a participar enquanto profissional da área da cultura, confere ao prestador de serviços o direito a ser indemnizado pelos danos causados, sem prejuízo de regime mais aplicável constante da lei ou do contrato.

5.3. Pagamento do preço dos serviços

Se o contrato for omissivo quanto ao prazo para pagamento do preço pelos serviços, considera-se que o pagamento deve ocorrer até ao final do mês subsequente ao da prestação do serviço contratado.

5.4. Documentos a entregar ao prestador de serviços

Cessando o contrato de prestação de serviços, a entidade beneficiária da prestação deve entregar ao prestador de serviços um certificado de actividade, indicando o nome profissional, o número do cartão do profissional da área da cultura, se aplicável, e as datas de início de execução e de cessação do contrato. Caso o prestador de serviços o requeira, o certificado deve descrever a actividade que foi desenvolvida para a entidade beneficiária.

6. Protecção Social dos Profissionais da Área da Cultura

O regime de protecção social dos profissionais da área da cultura apenas entrará em vigor em 1 de Julho de 2022, com excepção das matérias relativas à taxa contributiva aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração e aos trabalhadores independentes, que entrará em vigor em 1 de Outubro de 2022.

Os profissionais podem optar por se manter no regime contributivo actual, sem se inscreverem no RPAC.

6.1. Regime contributivo aplicável

Os profissionais vinculados por contrato de trabalho estão abrangidos pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, sem prejuízo das especificidades previstas no Estatuto.

Os trabalhadores com contrato de trabalho com actividade descontínua são equiparados, para efeitos de segurança social, a trabalhadores com contrato de trabalho intermitente.

Os profissionais em regime de prestação de serviços estão abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes, sem prejuízo das especificidades previstas no Estatuto.

Quadro 3

Trabalhador	Taxa Total	Taxa Trabalhador	Taxa entidade empregador /beneficiária	Taxa SS	Taxa do Fundo	Subsídio desemprego /cessação	Subsídio de Suspensão
TCO (100%)	34,75%	11%	23,75%	34,75%	-	✓	-
MOE (100%)	34,75%	11%	23,75%	34,75%	-	✓	-
MOE unipessoal (100%)	34,75%	11%	23,75%	34,75%	-	✓	-
TCO muito curta duração (100%)	37,1%	11%	26,1%	29,65%	7,45%	-	✓
TI (70% ou 20%)*	30,3%	25,2%	5,1%	21,4%	8,9%	-	✓
ENI (70% ou 20%)*	30,3%	25,2%	5,1%	21,4%	8,9%	-	✓

TCO – Trabalhador por conta de outrem (contrato de trabalho)

MOE – Membro de órgão estatutário (gerente, administrador)

TI – Trabalhador Independente (“a recibos verdes”)

ENI – Empresário em Nome Individual

* A obrigação contributiva tem por base 70% ou 20% do valor de cada recibo ou factura-recibo emitida no portal da AT, consoante respeite à prestação de serviços ou à produção e venda de bens. Exceptuam-se deste regime as facturas-recibos referentes a propriedade intelectual e a direitos de autor.

6.2. Âmbito de protecção dos profissionais em regime de contrato de trabalho de muito curta duração

Têm direito à protecção nas seguintes eventualidades: doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice, morte, suspensão involuntária da actividade artística.

6.3. Âmbito de protecção dos profissionais em regime de trabalho independente

Têm direito à protecção nas seguintes eventualidades: doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice, morte, suspensão involuntária da actividade artística.

6.4. Subsídio por suspensão da actividade cultural – trabalhadores por conta de outrem com contrato de muito curta duração e trabalhadores independentes

O subsídio por suspensão da actividade cultural tem por objectivo garantir rendimentos em consequência da verificação de uma situação involuntária de suspensão da actividade cultural por parte do profissional.

O direito ao subsídio é reconhecido aos profissionais que desenvolvam a sua actividade como trabalhadores por conta de outrem com contrato de trabalho de muito curta duração ou como trabalhadores independentes, incluindo os empresários em nome individual, que à data da apresentação do requerimento reúnam as respectivas condições de atribuição e estejam inscritos no RPAC.

6.4.1. Condições de atribuição

O reconhecimento do subsídio depende de apresentação de requerimento em modelo próprio (através da Segurança Social Directa) e da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a.** Residência legal em território nacional;
- b.** Cumprimento do prazo de garantia;
- c.** Suspensão involuntária da actividade cultural;
- d.** Disponibilidade para o exercício de actividade na área da cultura;
- e.** Situação contributiva regularizada perante a segurança social.

Não é reconhecido o direito ao subsídio de suspensão da actividade cultural aos profissionais que à data do requerimento tenham idade normal ou pessoal de acesso à pensão de velhice, desde que se encontre cumprido o respectivo prazo de garantia, ou que sejam pensionistas.

6.4.2. Prazo de garantia

O prazo de garantia para atribuição do subsídio é de 180 dias de exercício de actividade na área da cultura, com o correspondente pagamento efectivo de contribuições.

Os períodos de registo de remunerações correspondentes a situações de equivalência não relevam para efeitos de verificação do prazo de garantia.

O valor do recibo ou factura recibo é convertido à razão de 2,5 IAS (€ 1108,00 em 2022) por cada 30 dias de trabalho.

6.4.3. Suspensão involuntária da actividade cultural

Verifica-se a situação de suspensão da actividade cultural do profissional com contrato de trabalho de muito curta duração nas situações de cessação do contrato de trabalho.

Ao profissional com contrato de trabalho de muito curta duração inscrito como trabalhador independente, que tenha auferido nos últimos 12 meses mais de 50% das remunerações nesta categoria, aplica-se, para efeitos de acesso ao subsídio de suspensão da actividade cultural, o regime que descrevemos no parágrafo seguinte.

No caso dos trabalhadores independentes, considera-se em situação de suspensão da actividade cultural sempre que, no último mês anterior ao da apresentação do requerimento do subsídio, tenha estado sujeito ao pagamento de contribuições pelo valor mínimo legalmente previsto (€ 20,00).

No caso de trabalhador independente a contribuir com base no duodécimo do lucro tributável do ano imediatamente anterior, considera-se em situação de suspensão da actividade cultural sempre que, no último mês anterior ao da apresentação do requerimento do subsídio, se verifique a ausência total de facturação, sujeita a certificação pelo respectivo contabilista certificado e a verificação pelos serviços competentes da segurança social.

6.4.4. Disponibilidade para a actividade na área da cultura

A disponibilidade para o exercício de actividade na área da cultura afere-se:

- a. Pela inscrição do RPAC;
- b. Pela manutenção da actividade aberta com uma profissão ou actividade na área da cultura (cfr. Quadros 1 e 2 acima).

6.4.5. Montante do subsídio

O montante diário do subsídio é de 65% da remuneração de referência e calculado na base de 30 dias por mês. A remuneração de referência corresponde à remuneração definida por R/360, em que R representa o total das remunerações registadas nos últimos 12 meses civis que precedem o mês anterior ao da data da suspensão da actividade cultural.

O montante mensal do subsídio tem como limite máximo a remuneração efectiva ou o rendimento relevante médio mensal declarado do profissional com o limite de 2,5 IAS (€ 1108,00 no ano de 2022) e com o limite mínimo de 1 IAS (€ 443,20 em 2022).

Para efeitos de cálculo do subsídio, apenas são consideradas as remunerações registadas decorrentes de actividade profissional na área da cultura.

O subsídio pode ser atribuído de forma parcial quando o profissional da área da cultura tem rendimentos de trabalho decorrentes de outra actividade cujo valor seja inferior ao do subsídio de

suspensão da actividade cultural atribuído. Nestes casos, o montante do subsídio parcial corresponde à diferença entre o montante do subsídio e 80% do rendimento da actividade exercida em acumulação.

O subsídio é atribuído a cada profissional da cultura apenas uma vez em cada ano civil.

6.4.6. Período de concessão do subsídio

O período de concessão do subsídio depende do número acumulado de dias por conversão dos valores das remunerações efectivas e corresponde a:

- a. 90 dias, se o prazo de garantia for inferior a 12 meses;
- b. 120 dias, se o prazo de garantia for igual ou superior a 12 meses e inferior a 24 meses;
- c. 150 dias, se o prazo de garantia for igual ou superior a 24 meses e inferior a 48 meses;
- d. 180 dias, se o prazo de garantia for igual ou superior a 48 meses.

O prazo de concessão do subsídio é de 360 dias desde que o profissional detenha, cumulativamente e à data do requerimento, os seguintes requisitos:

- a. Idade igual ou superior a 55 anos;
- b. Registo de remunerações efectivas igual ou superior a 84 meses, contados desde a última data de concessão do subsídio por suspensão da actividade cultural ou de prestações de desemprego.

Para este efeito considera-se 1 mês por cada 30 dias de registo de remuneração por conversão.

6.4.7. Suspensão do subsídio

O pagamento do subsídio suspende-se nos seguintes casos:

- a. Exercício de actividade profissional na área da cultura como trabalhador independente ou por conta de outrem com rendimento superior ao valor do subsídio por período igual ou inferior a 30 dias;
- b. Atribuição, por regimes de protecção social nacional ou estrangeiros, de prestações de segurança social substitutivas do rendimento no âmbito das eventualidades de doença, maternidade, paternidade, adopção e desemprego.

Cessando a causa de suspensão o pagamento do subsídio é retomado pelo período remanescente.

6.4.8. Cessação do subsídio

O direito ao subsídio cessa quando se verifique uma das seguintes situações:

- a. O titular deixe de ter residência legal em território nacional;
- b. Exercício de actividade profissional na área da cultura com rendimento superior ao valor do subsídio por período superior a 30 dias;
- c. Cancelamento da inscrição do RPAC;
- d. Cessação da actividade profissional na área da cultura na AT;
- e. Atribuição de pensão de invalidez;

- f. Verificação da idade normal ou pessoal de acesso à pensão de velhice, se o titular tiver cumprido o prazo de garantia para acesso a esta prestação;
- g. Termo do período de concessão do subsídio.

6.4.9. Articulação com outras prestações

O subsídio não é cumulável com prestações do sistema de segurança social que visem compensar a perda de rendimento de trabalho ou a garantir mínimos de subsistência.

No entanto, a atribuição do subsídio não prejudica o reconhecimento do direito a prestações de desemprego, desde que se encontrem reunidas as condições de atribuição, nos termos previstos nos respectivos regimes jurídicos. Nas situações de atribuição sucessiva do subsídio e de prestações de desemprego, os períodos de concessão do subsídio atribuídos nos 36 meses anteriores ao início da atribuição das prestações de desemprego são deduzidos aos períodos de concessão destas últimas.

6.5. Subsídio de reconversão profissional

Os profissionais da cultura que em função da especificidade das suas actividades tenham cessado o exercício da sua actividade antes de poderem beneficiar de uma pensão de velhice têm direito à atribuição de um subsídio de reconversão profissional, desde que preencham os seguintes requisitos:

- a. Terem exercido uma actividade cultural como profissionais durante um período não inferior a 10 anos, com registo de remunerações nos últimos 5 anos;
- b. Terem cessado o exercício da actividade cultural há mais de 6 meses e menos de 2 anos;
- c. Terem rendimentos inferiores à remuneração mínima mensal garantida (€ 705,00 em 2022).

O montante do subsídio é de 65% da remuneração de referência, a qual corresponde à remuneração média registada nos 60 meses civis anteriores à data do pedido de atribuição do subsídio. O montante do subsídio não pode exceder o correspondente a 12 IAS (€ 5.318,40 aos valores de 2022).

O montante do subsídio pode ser pago de uma só vez ou em prestações mensais que não podem exceder os 24 meses.

O subsídio não é cumulável com prestações do sistema de segurança social que visem compensar a perda de remuneração ou garantir mínimos de subsistência.

O subsídio é atribuído a cada profissional da área da cultura apenas uma vez.

Para mais informações por favor contacte:

Hugo Martins Baz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com

O presente guia é meramente informativo, não constituindo fonte de aconselhamento jurídico ou uma análise exaustiva de todos os aspectos do regime a que se refere. A informação não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto.