

Estatuto dos Profissionais da Cultura

Anotado



Índice

Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro	6
Artigo 1.º Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura	10
Artigo 2.º Comissão de Acompanhamento do Estatuto	10
Artigo 3.º Registo	13
Artigo 4.º Medidas de ação positiva para a celebração de contrato de trabalho	14
Artigo 5.º Regularização de dívida à segurança social	16
Artigo 6.º Regime transitório	17
Artigo 7.º Regulamentação	18
Artigo 8.º Revisão do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura	19
Artigo 9.º Regiões Autónomas	19
Artigo 10.º Norma revogatória	20
Artigo 11.º Aplicação da lei no tempo	20
Artigo 12.º Entrada em vigor e produção de efeitos	21
ANEXO (a que se refere o artigo 1.º)	22
CAPÍTULO I - Disposições gerais	22
Artigo 1.º Objeto	22
Artigo 2.º Âmbito subjetivo	24
Artigo 3.º Regime aplicável	26
Artigo 4.º Direitos de propriedade intelectual	26
CAPÍTULO II - Registo dos profissionais da área da cultura	27
Artigo 5.º Registo	27
CAPÍTULO III - Contrato de trabalho	29
SECÇÃO I - Disposições gerais	29
Artigo 6.º Noção	29
Artigo 7.º Presunção	30
Artigo 8.º Forma	32
Artigo 9.º Trabalhador estrangeiro	33
SECÇÃO II - Modalidades de contrato de trabalho	34
Artigo 10.º Modalidades	34
Artigo 11.º Contrato de trabalho a termo resolutivo	35
Artigo 12.º Contrato de trabalho de muito curta duração	37
Artigo 13.º Contrato de trabalho com atividade descontínua	39
Artigo 14.º Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores	41
Artigo 15.º Pluriemprego e regime de exclusividade	44

SECÇÃO III - Execução da prestação laboral	45
Artigo 16.º Direitos e deveres	45
Artigo 17.º Tempo de trabalho	49
Artigo 18.º Período normal de trabalho e descanso semanal	50
Artigo 19.º Horário de trabalho e intervalos de descanso	52
Artigo 20.º Trabalho noturno.....	53
Artigo 21.º Trabalho em dia feriado	54
Artigo 22.º Local de trabalho	55
Artigo 23.º Reconversão profissional.....	56
SECÇÃO IV - Cessação do contrato de trabalho	57
Artigo 24.º Modalidades de cessação do contrato de trabalho	57
CAPÍTULO IV - Prestação de serviço	58
Artigo 25.º Contrato de prestação de serviço	58
Artigo 26.º Dever de informação	59
Artigo 27.º Culpa na formação do contrato.....	61
Artigo 28.º Pagamento da retribuição	61
Artigo 29.º Contratos de adesão.....	62
Artigo 30.º Liberdade de forma	63
Artigo 31.º Documentos a entregar ao prestador de serviço.....	65
Artigo 32.º Contrato de agência	65
Artigo 33.º Prestação de serviço na modalidade «chave-na-mão».....	66
CAPÍTULO V - Proteção social dos profissionais da área da cultura	66
SECÇÃO I , Disposições gerais	66
Artigo 34.º Regime especial de proteção social	66
Artigo 35.º Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura	68
Artigo 36.º Regulamentação específica	70
Artigo 37.º Regime contributivo aplicável	71
Artigo 38.º Acumulação de atividades.....	71
Artigo 39.º Âmbito material da proteção social	72
Artigo 40.º Declaração de tempos de trabalho	73
SECÇÃO II - Disposições especiais	74
SUBSECÇÃO I - Profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração	74
Artigo 41.º Profissionais abrangidos.....	74
Artigo 42.º Âmbito material.....	74
Artigo 43.º Base de incidência contributiva.....	75
Artigo 44.º Conversão do valor da remuneração mensal em dias de trabalho.....	75

Artigo 45.º Taxa contributiva	76
Artigo 46.º Registo de remuneração por equivalência	77
SUBSECÇÃO II - Profissionais da área da cultura em regime de trabalho independente	77
Artigo 47.º Âmbito material de proteção	77
Artigo 48.º Entidades beneficiárias da prestação do trabalho independente	79
Artigo 49.º Taxas contributivas	79
Artigo 50.º Modalidade contributiva dos trabalhadores independentes.....	80
Artigo 51.º Pagamento de contribuições na modalidade de recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico com retenção	82
Artigo 52.º Pagamento das contribuições na modalidade de recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico sem retenção	84
Artigo 53.º Conversão do valor do recibo eletrónico em dias de trabalho	86
SUBSECÇÃO III - Profissionais da área da cultura em trabalho intelectual	86
Artigo 54.º Trabalhadores intelectuais	86
Artigo 55.º Âmbito material de proteção dos trabalhadores intelectuais	88
SECÇÃO III - Subsídio por suspensão da atividade cultural	88
Artigo 56.º Objetivo do subsídio	88
Artigo 57.º Titularidade.....	89
Artigo 58.º Condições de atribuição	91
Artigo 59.º Residência legal em território nacional.....	92
Artigo 60.º Prazo de garantia	92
Artigo 61.º Suspensão involuntária da atividade cultural	93
Artigo 62.º Disponibilidade para a atividade na área da cultura	94
Artigo 63.º Montante do subsídio	94
Artigo 64.º Início da concessão do subsídio	96
Artigo 65.º Período de concessão do subsídio por suspensão da atividade cultural	97
Artigo 66.º Suspensão do subsídio	98
Artigo 67.º Cessação do subsídio	99
Artigo 68.º Acumulação com outras prestações sociais	100
Artigo 69.º Articulação dos subsídios com prestações de desemprego.....	101
Artigo 70.º Deveres do titular do subsídio.....	102
Artigo 71.º Dever da entidade beneficiária da prestação.....	103
Artigo 72.º Requerimento.....	103
Artigo 73.º Comprovativo da suspensão da atividade cultural	104
SECÇÃO IV - Reconversão profissional.....	105
Artigo 74.º Subsídio de reconversão profissional.....	105
SECÇÃO V - Prestação social para a inclusão	107

Artigo 75.º Suspensão e retoma da prestação social para a inclusão	107
SECÇÃO VI - Regime complementar	109
Artigo 76.º Regime complementar de contas individuais	109
CAPÍTULO VI - Regime contraordenacional	109
Artigo 77.º Competência para inspeção	109
Artigo 78.º Inspeção.....	110
Artigo 79.º Procedimento em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho	111
Artigo 80.º Procedimento em caso de recurso indevido de subsídio de suspensão da atividade cultural	112
Artigo 81.º Regime das contraordenações	113
Artigo 82.º Destino das coimas	113
CAPÍTULO VII - Disposições finais	114
Artigo 83.º Outros seguros	114
Artigo 84.º Entidade gestora do subsídio por suspensão da atividade cultural	115
Artigo 85.º Desmaterialização	115

Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro

A Constituição da República Portuguesa determina que o Estado deve promover a democratização da cultura, incentivando e assegurando o acesso de todos os cidadãos à fruição e criação cultural.

Para o efeito, importa criar as condições para o desenvolvimento de um setor cultural dinâmico e equilibrado, que garanta boas condições de trabalho aos seus profissionais, de forma a potenciar a respetiva criatividade e criação artística.

A regulamentação das relações de trabalho que ocorram no setor da cultura, incluindo as relações de trabalho subordinadas e as autónomas, é um instrumento determinante para a produção e promoção culturais e deve, consequentemente, ser objeto da atenção do Estado.

Atendendo a que o setor da cultura é um setor de atividade com especificidades próprias, particularmente caracterizado pela intermitência, pela sazonalidade, pela ausência de estabilidade e pela existência de uma multiplicidade de relações jurídicas que fogem ao padrão normal das relações de trabalho de outros setores de atividade, justifica-se a existência de um regime jurídico autónomo, que atenda às particularidades próprias deste setor.

Historicamente, aliás, esta autonomização já existia, nomeadamente na sequência da aprovação da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, que aprovou o regime dos contratos de trabalho e estabeleceu o regime de segurança social aplicável aos trabalhadores das artes do espetáculo e do audiovisual que desenvolvam uma atividade artística, técnico-artística ou de mediação destinada a espetáculos ou a eventos públicos.

O setor da cultura justifica, porém, um tratamento mais abrangente do que aquele que resulta da citada lei, designadamente tendo em conta que, como a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, apenas regula as relações de trabalho subordinado, muitas atividades culturais ficam excluídas do respetivo âmbito de aplicação, nomeadamente as relações de trabalho autónomas e sem subordinação jurídica, com ou sem dependência económica.

Ora, atendendo a que parte das atividades culturais se baseia em relações de trabalho com autonomia jurídica, justifica-se, por um lado, uma abordagem mais abrangente, que inclua também os profissionais da área da cultura que prestam a sua atividade sem subordinação jurídica, de forma a garantir-lhes boas condições de trabalho e um conjunto específico de direitos que hoje não estão devidamente consagrados.

Por outro lado, importa, também, criar um sistema de proteção social que seja adequado a estes profissionais e que os apoie nas diversas eventualidades que os podem afetar, nomeadamente na doença, parentalidade, desemprego, invalidez e velhice.

É nesse contexto que se justifica um estatuto para os profissionais da área da cultura que seja abrangente, equilibrado e que contribua para a criação de boas condições de trabalho para todos os profissionais que atuam neste setor, proporcionando-lhes quer um conjunto de regras que regulamenta a respetiva atividade profissional, quer um regime de proteção social que os apoie em todas as eventualidades.

Com tal objetivo em vista, o presente decreto-lei aprova o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (Estatuto), que passa a aplicar-se aos profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, que exerçam uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural.

De forma a abranger todas as relações de trabalho que se estabelecem no âmbito do setor da cultura, bem como o respetivo regime de proteção social, 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 serviço; e (iii) o regime de proteção social.

Em primeiro lugar, o RPAC tem por finalidade, para além da identificação individual dos profissionais da área da cultura, a estruturação e identificação estatística do setor da cultura para posterior definição de políticas públicas de valorização profissional e técnica, apoios e outros benefícios públicos. Apesar de o registo ser de inscrição facultativa, apenas os inscritos beneficiam da aplicação do regime contributivo especial previsto no Estatuto.

Em segundo lugar, e com o objetivo de ser amplo e abrangente, o Estatuto regula as diversas modalidades de prestação de atividade cultural, incluindo quer o contrato de trabalho, quer o contrato de prestação de serviços.

Quanto ao contrato de trabalho, reafirmam-se os direitos e deveres individuais e coletivos dos profissionais da área da cultura e dos empregadores decorrentes do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, mas sublinham-se e acolhem-se as especificidades decorrentes deste setor de atividade e das atividades desenvolvidas por estes profissionais. Destaca-se, pela sua especificidade, o contrato de trabalho com atividade descontínua, que consta deste Estatuto a par de outras modalidades contratuais igualmente previstas no Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, como sejam o contrato de trabalho por tempo indeterminado, o contrato de trabalho a termo, o contrato de trabalho de muito curta duração e o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores.

A propósito do contrato de trabalho a termo, mantêm-se as especificidades que já decorriam da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, designadamente quanto à necessidade de justificação, prazo máximo e renovação.

O Estatuto contém, também, regras próprias quanto ao local e tempo de trabalho. A propósito do local de trabalho, este passa a abranger, nomeadamente, os locais de ensaios, ao passo que a definição de horário de trabalho e períodos de pausa é igualmente adaptada para incluir os locais de apresentações, eventos e espetáculos.

Adicionalmente, o Estatuto prevê direitos e deveres específicos das partes que atendem à especificidade do setor. Em matéria laboral, destaca-se a proscrição de 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 espetáculo ou evento cultural ou o desempenho de determinada atividade de interpretação artística à prática de comportamentos indesejados de caráter sexual. Estabelece-se, também, que o empregador deve respeitar a autonomia técnica da direção, supervisão e realização das atividades culturais e artísticas, nas suas vertentes criativas e que o trabalhador tem direito à ocupação efetiva quanto à execução de ensaios e demais atividades preparatórias e de pós-produção do espetáculo, evento cultural ou realização de filmagens, não podendo ser excluído destas atividades sem justificação.

O regime da prestação de serviço passa, igualmente, a ser objeto de regulamentação específica, estabelecendo-se, nomeadamente, um dever de informação recíproco entre as partes sobre aspetos relevantes do contrato. Por outro lado, criam-se prazos supletivos para o pagamento dos serviços realizados e para o cancelamento de espetáculos, estabelecendo-se que, em caso de incumprimento, há lugar ao pagamento de juros de mora ou a indemnização, consoante o caso. Por fim, estabelece-se um regime próprio para fiscalização e regularização das situações que configurem falsas prestações de serviços, bem como uma presunção da existência de contrato de trabalho, de forma a evitar a proliferação de falsos contratos de prestação de serviço.

Reforça-se, ainda, que os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração autárquica, bem como as empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local e as associações e fundações maioritariamente financiadas pelo Estado, que contratem profissionais da área da cultura para exercer uma atividade profissional com caráter de regularidade e permanência, devem fazê-lo em regime de contrato de trabalho, sempre que se verifique a presunção da existência de contrato de trabalho nos termos do Estatuto.

Em terceiro lugar, o Estatuto prevê um regime especial de proteção social, que abrange todos os profissionais da área da cultura inscritos no RPAC.

Os trabalhadores por conta de outrem com contrato de trabalho de muito curta duração e os trabalhadores independentes, incluindo empresários em nome individual, passam a ter direito ao novo subsídio por suspensão da atividade cultural, com prazos de garantia e de concessão adequados à realidade da área da cultura. Este novo subsídio visa proteger os trabalhadores nos períodos em que estes não estão a prestar qualquer atividade profissional, sem se exigir que estes cessem a respetiva atividade junto dos serviços da segurança social e das finanças.

Concomitantemente, para aqueles que tenham idade igual ou superior a 55 anos e pelo menos cinco anos de registo de remunerações, contados desde a última concessão do subsídio de suspensão da atividade cultural ou de prestações de desemprego, é criado um subsídio mais prolongado.

Para conferir maior proteção aos trabalhadores da área da cultura, são atualizadas as taxas contributivas a pagar pelos trabalhadores, pelas entidades empregadoras e pelas entidades beneficiárias da prestação. Em especial, prevê-se o pagamento de uma taxa contributiva por parte de todas as entidades beneficiárias da prestação de serviços, mesmo que os trabalhadores independentes não estejam inscritos no RPAC.

Por outro lado, simplifica-se o pagamento e a entrega das contribuições dos trabalhadores independentes junto da segurança social através da figura da retenção na fonte. A exemplo dos trabalhadores por conta de outrem, as entidades beneficiárias da prestação com contabilidade organizada passam a reter e a entregar as contribuições da responsabilidade do trabalhador, conjuntamente com as contribuições da sua responsabilidade.

De forma a agilizar a aplicação de todo o Estatuto, prevê-se a desmaterialização de informação, procedimentos e requerimentos necessários à inscrição dos profissionais da área da cultura.

É, ainda, criada uma comissão de acompanhamento da implementação do Estatuto, a qual conta com a participação das associações representativas e sindicais do setor da cultura.

Por último, o presente decreto-lei revoga a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, e prevê a revisão do Estatuto no prazo de dois anos.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Foram ouvidas as associações representativas do setor da cultura, bem como o Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos.

O presente decreto-lei foi publicado na separata do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 5 de maio de 2021.

O presente decreto-lei foi objeto de consulta pública entre 5 de maio e 17 de junho de 2021.

Assim:

Nos termos do artigo 251.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura

É aprovado o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, adiante designado por Estatuto, que se publica em anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante.

O artigo 1.º do presente diploma aprova o Estatuto dos Profissionais da Cultura, que é publicado em anexo e que dele faz parte integrante.

Artigo 2.º

Comissão de Acompanhamento do Estatuto

1 - É criada, pelo prazo de dois anos, a Comissão de Acompanhamento do Estatuto, adiante designada por Comissão, que funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da cultura.

2 - A Comissão desempenha funções consultivas sobre a implementação do Estatuto.

3 - A Comissão é constituída por um representante de cada uma das seguintes entidades:

a) Inspeção-Geral das Atividades Culturais, que preside;

b) Autoridade Tributária e Aduaneira;

c) Direção-Geral das Artes;

d) Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas;

e) Instituto do Cinema e Audiovisual, I. P.;

f) Autoridade para as Condições do Trabalho;

g) Direção-Geral da Segurança Social;

h) Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;

i) Instituto da Segurança Social, I. P.

4 - A Comissão é ainda constituída por um representante de cada uma das entidades representativas dos profissionais da área da cultura e associações sindicais representativas do setor, a indicar por despacho do membro do Governo responsável pela área da cultura.

5 - Podem participar nas reuniões da Comissão representantes dos membros do Governo responsáveis pelas áreas governativas:

a) Das finanças;

b) Da cultura; e

c) Do trabalho, solidariedade e segurança social.

6 - Podem, ainda, participar, como observadores, quaisquer pessoas convidadas por iniciativa do presidente ou mediante solicitação que lhe seja dirigida por qualquer dos restantes membros da Comissão.

7 - As reuniões têm uma periodicidade mínima trimestral, podendo ser realizadas reuniões extraordinárias, em qualquer momento, por iniciativa do presidente ou a pedido da maioria dos membros da Comissão.

8 - Os membros da Comissão não são remunerados.

Anotações

I. Tendo em vista a correta implementação do Estatuto, a participação de todos os *stakeholders* no respetivo processo de aplicação e, bem assim, a constante atualização e adequação do Estatuto à especificidade do setor da cultura, o diploma em apreço criou – de forma inovadora e particularmente participativa - uma Comissão de Acompanhamento do Estatuto.

II. A Comissão de Acompanhamento, que funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da cultura, desempenha funções consultivas sobre a implementação do Estatuto, sendo constituída por um representante de cada uma das entidades da Administração direta e indireta do Estado referidas no número 3 do preceito sob anotação. No essencial, para além de integrar entidades do setor da cultura, o diploma integra também, na Comissão de Acompanhamento, entidades com competências em matéria de emprego (Autoridade Para as Condições do Trabalho e Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) e segurança social (Direção-Geral da Segurança Social e Instituto da Segurança Social, I. P.).

III. Para além das entidades referidas no número 3, o preceito sob anotação determina no número 4 que também integram a Comissão de Acompanhamento um representante de cada uma das entidades representativas dos profissionais da área da cultura e associações sindicais representativas do setor, a indicar por despacho do membro do Governo responsável pela área da cultura. Recorda-se que o despacho em apreço é o Despacho n.º 1871/2022, de 11 de fevereiro, do Gabinete da Ministra da Cultura, o qual identifica as referidas entidades, a saber:

a) Acesso Cultura;

- b) Associação de Promotores de Espetáculos, Festivais e Eventos (APEFE);
- c) Associação de Artistas Visuais em Portugal (AAVP);
- d) Associação de Produtores de Cinema e Audiovisual (APCA);
- e) Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas (APEC);
- f) Associação de Produtores Independentes de Televisão (APIT);
- g) Associação para as Artes Performativas em Portugal (Performart);
- h) Associação Espetáculo, Agentes e Promotores Portugueses (AEAPP);
- i) PlataformaDança - Associação Nacional de Dança;
- j) Associação Portuguesa de Realizadores (APR);
- k) Associação Portuguesa de Técnicos de Audiovisual (APTA);
- l) Associação Portuguesa de Serviços Técnicos para Eventos (APSTE);
- m) Associação para a Gestão e Distribuição de Direitos (Audiogest);
- n) Associação Portuguesa de Empresários e Artistas de Circo (APEAC);
- o) Associação Portuguesa de Festivais de Música (APORFEST);
- p) Associação SOS Arte PT (SOS ARTE PT);
- q) Gestão dos Direitos dos Artistas (GDA);
- r) Plateia - Associação de Profissionais das Artes Cénicas (Plateia);
- s) Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE;
- t) Sociedade Portuguesa de Autores (SPA);
- u) REDE - Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea;
- v) Ação Cooperativista de Apoio-Artistas, Técnicos e Produtores;
- w) EXHIBITION - Associação Lusa de Galeristas;

x) Associação ECARTE XXI - Mediação Cultural, Mediação Artística, Educação, Cultura e Arte;

y) PROTO;

z) Associação Portuguesa de Empresários Tauromáquicos (APET).

IV. O preceito sob anotação, bem como o citado Despacho n.º 1871/2022, estabelecem ainda que podem participar nas reuniões da Comissão representantes dos membros do Governo responsáveis pelas áreas governativas que acompanham a implementação do Estatuto, bem como, na qualidade de observadores, quaisquer pessoas convidadas por iniciativa do presidente ou mediante solicitação que lhe seja dirigida por qualquer dos restantes membros da Comissão.

V. As reuniões da Comissão de Acompanhamento têm uma periodicidade mínima trimestral, podendo ser realizadas reuniões extraordinárias, em qualquer momento, por iniciativa do presidente ou a pedido da maioria dos membros da Comissão.

VI. O número 6 do citado Despacho n.º 1871/2022 estabelece que os membros da Comissão não são remunerados.

Artigo 3.º

Registo

Os profissionais da área da cultura validamente registados no registo nacional de profissionais do setor das atividades artísticas, culturais e de espetáculo são oficiosamente inscritos no registo dos profissionais da área da cultura (RPAC), quando observem os requisitos previstos no Estatuto e assim o consintam.

Anotações

I. O registo dos profissionais da área da cultura (RPAC) a que se refere o preceito sob anotação consta do artigo 5.º do Estatuto, para cuja anotação se remete.

II. O RPAC é criado junto da Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC).

Trata-se de um registo facultativo (não obrigatório), mas que é uma condição necessária para que o profissional da área da cultura possa beneficiar do regime especial de proteção social previsto no Capítulo V do Estatuto.

II. Recorda-se que o RPAC, para além de estar previsto no artigo 5.º do Estatuto (para cuja anotação se remete), está regulamentado na Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro, que estabelece as profissões abrangidas pelo Estatuto e os termos e as condições para inscrição e manutenção do registo dos profissionais da área da cultura e para a obtenção do respetivo cartão. A Portaria em apreço recorda que, apesar de o registo ser de inscrição

facultativa, apenas os profissionais inscritos beneficiam da aplicação do regime contributivo e de proteção social especial previsto no Estatuto.

Artigo 4.º

Medidas de ação positiva para a celebração de contrato de trabalho

1 - Os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração local, bem como as empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local e as associações e fundações maioritariamente financiadas pelo Estado, que contratem profissionais da área da cultura para exercer uma atividade profissional, devem fazê-lo em regime de contrato de trabalho, sempre que se verifique a presunção da existência de contrato de trabalho nos termos do Estatuto.

2 - As entidades referidas no número anterior que contratem pessoas coletivas para a realização de atividades culturais devem contratar aquelas que:

a) Tenham ao seu serviço profissionais da área da cultura contratados em regime de contrato de trabalho, quando este seja aplicável; e

b) Afetem tais profissionais à realização das atividades contratadas.

3 - O disposto no número anterior deve estar previsto nas peças dos procedimentos de formação de contratos públicos previstas no Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.

Anotações

I. O preceito sob anotação e o Estatuto aprovado em anexo apostam fortemente na contratualização dos profissionais da cultura através de contrato de trabalho, de forma a que os mesmos possam beneficiar de condições de trabalho mais justas, dignas e com melhor proteção social.

II. Para o efeito, para além de se enunciar que o Estado deve dar o exemplo (números 1 e 2 do preceito sob anotação), contratando preferencialmente profissionais em regime de contrato de trabalho, aposta-se nas habitualmente denominadas *social clauses*, reforçando a ideia de que a aposta do trabalho digno deve ser feita, não apenas na legislação laboral, mas também nas *procurement laws*, através da criação de regras de contratação pública que incluam requisitos de *labour compliance*. Por essa razão, o número 3 estabelece que os procedimentos de formação de contratos públicos previstos no Código dos Contratos Públicos devem dar um contributo nesse sentido.

III. Visa-se, em suma, não apenas dar um sinal aos serviços do Estado de que devem contratar profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho, sempre que as funções a desempenhar sejam subsumíveis neste tipo contratual, como privilegiar as empresas que cumprem as normas laborais, incentivando-as a respeitá-las e a contratar profissionais em regime de contrato de trabalho, que em regra garante mais estabilidade, melhores direitos e maior proteção social, quando comparado com a contratação ao abrigo dos tradicionais “recibos verdes”.

IV. Tendo por base tal objetivo, o número 1 do preceito sob anotação, sob a epígrafe “medidas de ação positiva para a celebração de contrato de trabalho” (as habitualmente denominadas *affirmative actions*), estabelece expressamente que os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração local, bem como as empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local e as associações e fundações maioritariamente financiadas pelo Estado, que contratem profissionais da área da cultura para exercer uma atividade profissional, devem fazê-lo em regime de contrato de trabalho, sempre que se verifique a presunção da existência de contrato de trabalho nos termos do Estatuto. Recorda-se, a este propósito, que a presunção de laboralidade a que se refere este preceito consta do artigo 7.º do Estatuto, para cuja anotação se remete.

V. O número 2 estabelece, ainda, que as entidades públicas que contratem pessoas coletivas para a realização de atividades culturais devem escolher aquelas que tenham ao seu serviço profissionais da área da cultura contratados em regime de contrato de trabalho, quando este seja aplicável; e que afetem tais profissionais à realização das atividades contratadas. De resto, de forma a tornar efetivo este desiderato, o número 3 estabelece que estas medidas de ação positiva (*affirmative actions*) devem estar previstas nas peças dos procedimentos de formação de contratos públicos previstas no Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.

VI. Por outro lado, para além do disposto neste artigo 4.º, recorda-se que o artigo 7.º do Estatuto (para cuja anotação se remete) prevê, na mesma linha de prevalência dada ao contrato de trabalho, uma presunção da existência de contrato de trabalho, sempre que se verifiquem alguns indícios de subordinação jurídica adaptados à realidade do setor da cultura.

VII. Por fim, recorda-se que o artigo 10.º do Estatuto, nos termos abaixo comentados, proporciona um leque muito alargado de modalidades de contrato de trabalho, como que convidando os beneficiários da atividade a contratarem trabalhadores em regime de contrato de trabalho.

Artigo 5.º

Regularização de dívida à segurança social

1 - Os profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes ficam isentos do pagamento de 75 % dos juros de mora e custas do processo de execução fiscal por dívidas à segurança social, se for caso disso, se no prazo de 12 meses a contar da entrada em vigor do presente decreto-lei pagarem os valores de contribuições em dívida.

2 - A dívida referida no número anterior pode ser paga até 36 prestações mensais com isenção de 50 % dos juros de mora e custas do processo de execução fiscal, se o requerimento para pagamento em prestações for apresentado no prazo de seis meses a contar da data de entrada em vigor do presente decreto-lei.

3 - O requerimento para pagamento é dirigido à Secção de Processo Executivo competente.

4 - O plano prestacional a que se refere o presente artigo não depende da constituição de garantias, para além das que tenham sido constituídas.

5 - A falta de pagamento das prestações mensais autorizadas determina a perda, com efeitos retroativos, dos benefícios concedidos no âmbito do presente artigo.

6 - Ao incumprimento do plano prestacional é aplicável o regime previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código de Procedimento e de Processo Tributário, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro, na sua redação atual.

7 - O disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 208.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, é aplicável aos pagamentos em prestações a que se refere o presente artigo.

8 - Os processos de execução fiscal extinguem-se com o pagamento da dívida nos termos previstos no presente artigo, independentemente da existência de outros executados responsáveis pela mesma dívida.

Anotações

I. O preceito sob anotação prevê um processo especial de regularização de dívida à segurança social dos profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes. A ideia é clara: na medida em que o Estatuto prevê, no seu Capítulo V (artigo 34.º a 76.º), um regime previdencial especial, adaptado aos profissionais da área da cultura, faz sentido que lhes seja dada uma oportunidade para regularizarem anteriores dívidas que tenham e que se hajam constituído antes da entrada em vigor do Estatuto ora aprovado.

II. À luz deste regime especial de regularização, os profissionais da cultura que sejam trabalhadores independentes e que recorram a este mecanismo ficam isentos do pagamento de 75% dos juros de mora e custas do processo de execução fiscal por dívidas à segurança social, se for caso disso, se no prazo de 12 meses a contar da entrada em vigor do presente diploma e pagarem os valores de contribuições em dívida.

III. O regime de regularização admite que as dívidas existentes possam ser pagas até 36 prestações mensais com isenção de 50% dos juros de mora e custas do processo de execução fiscal, se o requerimento para pagamento em prestações for apresentado no prazo de seis meses a contar da data de entrada em vigor do presente diploma.

IV. Para beneficiar deste regime, o profissional tem de apresentar um requerimento dirigido à Secção de Processo Executivo competente, com quem pode negociar um plano prestacional, o qual não depende da constituição de garantias, para além das que tenham sido constituídas.

Artigo 6.º

Regime transitório

1 - Os trabalhadores que se inscrevam no RPAC durante o ano de 2022:

a) Podem iniciar a contagem do prazo de garantia de acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural, nos termos e nas condições previstos no Estatuto;

b) Devem permanecer inscritos durante 36 meses, sob pena de restituição dos valores recebidos a título de subsídio de suspensão da atividade cultural.

2 - O início da contagem do prazo de garantia para acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural tem lugar a partir de 1 de julho de 2022.

3 - Os profissionais da área da cultura podem beneficiar do subsídio de suspensão da atividade cultural a partir de 1 de outubro de 2022.

Anotações

I. O preceito sob anotação estabelece um regime transitório, em sede de aplicação da lei no tempo, a propósito do subsídio de suspensão da atividade cultural.

II. Recorda-se, a este propósito, que o subsídio de suspensão da atividade cultural, que constitui uma das principais inovações do Estatuto, se encontra previsto nos artigos 56.º a 73.º do referido Estatuto, para cuja anotação se remete.

III. O número 1 do preceito sob anotação determina a aplicação de regras transitórias para efeitos de contagem do prazo de garantia de acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural. O número 2, por sua vez, estabelece que este prazo tem lugar a partir de 1 de julho de 2022.

IV. Ainda a propósito do mesmo subsídio de suspensão da atividade cultural, o número 3 determina que os profissionais da área da cultura apenas podem beneficiar do mesmo a partir de 1 de outubro de 2022.

Artigo 7.º Regulamentação

As portarias de regulamentação previstas no Estatuto devem ser aprovadas no prazo de 90 dias após a publicação do presente decreto-lei.

Anotações

I. O Estatuto, aprovado em anexo ao presente diploma, determina que há um conjunto de matérias que devem ser regulamentadas por Portaria do Governo.

II. Tendo em vista a regulamentação do Estatuto, foram aprovadas pelo Governo, até 90 dias após a publicação do presente diploma, as seguintes portarias:

- a) Portaria n.º 13-A/2022, de 4 de janeiro, que regulamenta a comunicação de celebração de contratos de prestação de serviços com profissionais da área da cultura, pelas entidades que disponham ou devam dispor de contabilidade organizada, nos termos do disposto no do número 2 do artigo 30.º do Estatuto (para cuja anotação se remete);
- b) Portaria n.º 23/2022, de 7 de janeiro, que procede à alteração da Portaria n.º 1011/2001, de 21 de agosto, que aprova a tabela de classificação de atividades a que se refere o artigo 151.º do Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS);
- c) Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro, que regulamenta o registo dos profissionais da área da cultura (RPAC), criado pelo número 5 do artigo 5.º do Estatuto (para cuja anotação se remete);
- d) Portaria n.º 29-C/2022, de 11 de janeiro, que aprova o Regulamento do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura, previsto no artigo 36.º do Estatuto (para cuja anotação se remete).

III. Recorda-se que para além destas portarias foi igualmente aprovado o Despacho n.º 1871/2022, de 11 de fevereiro, que regulamenta a Comissão de Acompanhamento a que se refere o artigo 2.º do presente diploma.

Artigo 8.º

Revisão do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura

- 1 - O Estatuto é revisto no prazo de dois anos a contar da data de entrada em vigor do presente decreto-lei.
- 2 - Os serviços e organismos referidos no n.º 3 do artigo 2.º elaboram individualmente relatórios de avaliação de impacto relativos à aplicação do Estatuto.

Anotações

- I. Tendo em vista uma aplicação adequada do Estatuto, a sua efetiva implementação e acima de tudo a sua adaptação à especificidade do setor da cultura, o preceito sob anotação determina que o mesmo deve ser revisto no prazo de dois anos a contar da entrada em vigor do presente diploma.
- III. Para o efeito, estabelece-se que as entidades públicas que compõem a Comissão de Acompanhamento e que estão identificadas no número 3 do artigo 2.º deste diploma devem elaborar individualmente relatórios de avaliação de impacto relativos à aplicação do Estatuto.

Artigo 9.º

Regiões Autónomas

O Estatuto aplica-se às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem prejuízo das competências cometidas aos respetivos órgãos de governo próprio e das adaptações que lhe venham a ser introduzidas por ato legislativo regional.

Anotações

O preceito sob anotação reafirma uma regra de natureza constitucional relativa à autonomia das Regiões Autónomas, determinado que apesar da aplicação do Estatuto se estender a todo o território nacional, incluindo as ilhas, devem ser preservadas as competências cometidas aos respetivos órgãos de governo próprio e ser admitidas as adaptações que lhe venham a ser introduzidas por ato legislativo regional.

Artigo 10.º

Norma revogatória

São revogadas:

- a) A Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) A Portaria n.º 156/2017, de 21 de junho, na sua redação atual.

Anotações

Por força deste preceito e como consequência lógica da aprovação do Estatuto, são revogados, respetivamente, a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, que continha o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos, bem como a Portaria n.º 156/2017, de 21 de junho, na sua redação atual, que estabelecia os procedimentos necessários e o serviço responsável pela gestão, organização e manutenção do Registo Nacional de Profissionais do Setor das Atividades Artísticas, Culturais e de Espetáculo (RNPSAACE).

Artigo 11.º

Aplicação da lei no tempo

1 - Ficam sujeitos ao regime previsto no Estatuto aprovado pelo presente decreto-lei os contratos de trabalho dos profissionais da área da cultura celebrados ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, salvo quanto a condições de validade e efeitos de factos ou situações totalmente ocorridas antes da entrada em vigor do presente decreto-lei.

2 - Os trabalhadores independentes economicamente dependentes, que à data de entrada em vigor do presente decreto-lei tenham adquirido o direito a requerer o subsídio de cessação de atividade, mantêm tal direito pelo período de um ano, mantendo-se as respetivas condições de atribuição.

Anotações

I. O preceito sob anotação encerra uma norma de aplicação da lei no tempo, determinando no seu número 1, à semelhança do que resulta do artigo 12.º do Código Civil, que ficam sujeitos ao regime previsto no Estatuto aprovado pelo presente diploma os contratos de trabalho dos profissionais da área da cultura celebrados ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro (a qual foi revogada nos termos do artigo 10.º deste diploma), salvo quanto a condições de validade e efeitos de factos ou situações totalmente ocorridas antes da entrada em vigor do presente diploma.

II. O número 2, por sua vez, estabelece que os trabalhadores independentes economicamente dependentes, que à data de entrada em vigor do presente diploma tenham adquirido o direito a requerer o subsídio de cessação de atividade, mantêm tal direito pelo período de um ano, mantendo-se as respetivas condições de atribuição.

Artigo 12.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1 - O presente decreto-lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

2 - As disposições previstas no capítulo v do Estatuto produzem efeitos a partir do dia 1 de julho de 2022, com exceção do disposto nos artigos 45.º e 49.º do Estatuto, que produz efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

Anotações

I. Relativamente à entrada em vigor deste diploma, estabelece-se uma regra geral e uma especial.

II. A regra geral consta do número 1, de onde decorre que o diploma entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

III. A regra especial consta do número 2, de onde se retira que as disposições previstas no Capítulo V do Estatuto (artigos 34.º a 76.º) relativas à proteção social dos profissionais da área da cultura produzem efeitos a partir do dia 1 de julho de 2022, com exceção do disposto nos artigos 45.º (taxa contributiva relativa aos profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração) e 49.º (taxa contributiva dos profissionais da área da cultura independentes) do Estatuto, que produz efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros, de 21 de outubro de 2021. - Augusto Ernesto Santos Silva - João Rodrigo Reis Carvalho Leão - Alexandra Ludomila Ribeiro Fernandes Leitão - Graça Maria da Fonseca Caetano Gonçalves - Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho.

Promulgado em 13 de novembro de 2021.

Publique-se.

O Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa.

Referendado em 16 de novembro de 2021.

O Primeiro-Ministro, António Luís Santos da Costa.

ANEXO (a que se refere o artigo 1.º)

CAPÍTULO I Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, adiante designado por Estatuto, estabelece, relativamente aos profissionais da área da cultura:

- a) O registo dos profissionais da área da cultura (RPAC);
- b) O regime do contrato de trabalho;
- c) O regime do contrato de prestação de serviço;
- d) O regime de proteção social.

Anotações

I. O Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (“Estatuto”) visa regulamentar as relações de trabalho que ocorram no setor da cultura, incluindo as relações de trabalho subordinadas e as autónomas, bem como estabelecer o registo dos profissionais dessa área e o regime de proteção social que lhes está associado.

Nesse sentido, é um instrumento determinante para a produção e promoção culturais que visa atender às especificidades próprias deste setor, particularmente caracterizado pela intermitência, sazonalidade, ausência de estabilidade e pela existência de uma multiplicidade de relações jurídicas que fogem ao padrão normal das relações de trabalho de outros setores de atividade.

Em termos de antecedentes, o “Estatuto” substituiu a Lei n.º 4/2008, de 7 fevereiro, que continha o regime dos contratos de trabalho e estabelecia o regime de segurança social aplicável aos trabalhadores das artes do espetáculo e do audiovisual que desenvolvessem atividades artísticas, técnico-artísticas ou de mediação destinada a espetáculos ou a eventos públicos. A referida Lei n.º 4/2008 foi revogada pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, que aprovou o “Estatuto”.

II. O preceito sob anotação revela que o Estatuto consagra um tratamento mais abrangente do que aquele que resultava da citada Lei n.º 4/2008, dado que esta apenas regulava as relações de trabalho subordinado, deixando

sem regulação as relações de trabalho autónomas e sem subordinação jurídica, com ou sem dependência económica.

Tendo em conta que parte das atividades culturais se baseia em relações de trabalho com autonomia jurídica, o Estatuto também procura regular esta modalidade contratual (contrato de prestação de serviço) e proteger os profissionais da área da cultura que prestam a sua atividade sem subordinação jurídica, de forma a garantir-lhes boas condições de trabalho e um conjunto específico de direitos que hoje não estão devidamente consagrados. Assim, ao passo que no Capítulo III se disciplina o “Contrato de trabalho”, no Capítulo IV regula-se o “Contrato de prestação de serviço”.

III. O que está em causa, em qualquer caso, não é uma neutralidade do legislador quanto às duas referidas modalidades contratuais – contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço – e muito menos uma orientação no sentido da adoção da prestação de serviços em detrimento do regime do contrato de trabalho.

Pelo contrário: quer o Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, que aprovou o Estatuto, quer o próprio Estatuto, são claros na afirmação de que as relações de trabalho que se estabelecem neste setor de atividade devem, primordialmente, ser estabelecidas mediante contrato de trabalho

Por um lado, o artigo 4.º do citado Decreto-Lei n.º 105/2021, sob a epígrafe “*medidas de ação positiva para a celebração de contrato de trabalho*”, estabelece expressamente que os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração local, bem como as empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local e as associações e fundações maioritariamente financiadas pelo Estado, que contratem profissionais da área da cultura para exercer uma atividade profissional, devem fazê-lo em regime de contrato de trabalho, sempre que se verifique a presunção da existência de contrato de trabalho nos termos do Estatuto (artigo 4.º, n.º 1). Nesse mesmo preceito legal, estabelece-se ainda que as entidades públicas que contratem pessoas coletivas para a realização de atividades culturais devem escolher aquelas que tenham ao seu serviço profissionais da área da cultura contratados em regime de contrato de trabalho, quando este seja aplicável; e que afetem tais profissionais à realização das atividades contratadas (artigo 4.º, n.º 2). De resto, esse mesmo artigo 4.º, no seu número 3, estabelece ainda que estas medidas de ação positiva devem estar previstas nas peças dos procedimentos de formação de contratos públicos previstas no Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.

Por outro lado, o artigo 10.º do Estatuto, nos termos abaixo comentados, proporciona um leque muito alargado de modalidades de contrato de trabalho, como que convidando os beneficiários da atividade a contratarem trabalhadores em regime de contrato de trabalho.

IV. O preceito sob anotação indica os quatro grandes temas que são objeto deste Estatuto:

a) O registo dos profissionais da área da cultura (RPAC), que se encontra previsto no Capítulo II (artigo 5.º);

- b) O regime do contrato de trabalho, que se encontra previsto no Capítulo III (artigos 6.º a 24.º);
- c) O regime do contrato de prestação de serviço, que se encontra previsto no Capítulo IV (artigo 25.º a 33.º);
- d) O regime de proteção social, que se encontra previsto no Capítulo V (artigo 34.º a 76.º).

V. Ainda que o preceito sob anotação não o indique, importa recordar que o Estatuto contém também um capítulo (Capítulo VI) relativo ao regime contraordenacional (artigos 77.º a 82.º) e outro capítulo (Capítulo VII) com disposições finais (artigos 83.º a 85.º).

Artigo 2.º

Âmbito subjetivo

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

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se:

a) Atividades autorais, as que envolvem 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, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março, na sua redação atual;

b) Atividades de natureza artística, as que se encontram ligadas à interpretação e execução de obras no domínio das artes do espetáculo, 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 do suporte utilizado;

c) Atividades 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;

d) Atividades de mediação cultural, as que estão relacionadas com a produção, a realização e divulgação de artes de espetáculo ou de audiovisual, incluindo a valorização e divulgação das obras e dos artistas.

3 - Consideram-se profissionais que exerçam uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural aqueles que sejam:

a) Trabalhadores por conta de outrem, qualquer que seja a modalidade do contrato de trabalho;

b) Trabalhadores independentes, incluindo os empresários em nome individual;

c) Membros de órgãos estatutários de pessoas coletivas da área da cultura;

d) Os titulares de estabelecimentos de responsabilidade limitada da área da cultura.

4 - As profissões e atividades abrangidas pelo presente Estatuto são definidas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da modernização do Estado e da Administração Pública, da cultura e da segurança social.

Anotações

I. O preceito sob anotação contém o respetivo âmbito de aplicação subjetivo, ou seja, determina que o Estatuto se aplica a determinados sujeitos (profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária) que exerçam determinada atividade (autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural).

II. O número 2 do presente preceito identifica o que se entende por atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural.

III. O número 3, a propósito dos sujeitos a quem se aplica o Estatuto (profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária), revela que o Estatuto é abrangente, não se limitando a aplicar-se aos trabalhadores subordinados, como sucede, por exemplo, com o âmbito de aplicação do Código do Trabalho

Neste caso, vai-se mais longe, sendo o âmbito de aplicação subjetivo do Estatuto bastante alargado.

À luz deste preceito, fica claro que o Estatuto se aplica, não apenas aos trabalhadores por conta de outrem, qualquer que seja a modalidade do contrato de trabalho (trabalho subordinado), mas também aos trabalhadores independentes, incluindo os empresários em nome individual, aos membros de órgãos estatutários de pessoas coletivas da área da cultura, e aos titulares de estabelecimentos de responsabilidade limitada da área da cultura.

Por outras palavras: o Estatuto aplica-se, quer ao trabalhador dependente, quer ao trabalhador independente, promovendo uma tutela integrada e alargada de todos os profissionais da cultura.

Artigo 3.º

Regime aplicável

1 - Ao profissional que exerça uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural em regime de contrato de trabalho aplica-se, em tudo o que não estiver previsto no presente Estatuto, o disposto no Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

2 - Ao profissional que exerça uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural em regime de prestação de serviço aplica-se, em tudo o que não estiver previsto no presente Estatuto, o disposto no Código Civil, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na sua redação atual.

3 - São aplicáveis aos contratos regulados no presente Estatuto as normas sobre a participação de menores em espetáculos e outras atividades, estabelecidas no Código do Trabalho, e na Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

Anotações

I. Na sequência do disposto no artigo 3.º, o preceito sob anotação faz notar que o Estatuto se aplica, quer ao profissional contratado em regime de contrato de trabalho, quer ao contratado em regime de prestação de serviços. Neste caso, porém, trata-se de dizer qual o regime legal aplicável.

II. No caso de o profissional ser contratado em regime de contrato de trabalho, para além das regras do presente Estatuto (Capítulo III – artigos 6.º a 24.º), aplicam-se, subsidiariamente, em tudo o que não estiver previsto no mesmo, as regras previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual. Ou seja: o Código do Trabalho aplica-se subsidiariamente à relação jurídico-laboral do profissional da cultura.

III. No caso de o profissional ser contratado em regime de prestação de serviços, para além das regras do presente Estatuto (Capítulo IV – artigos 25.º a 33.º), aplicam-se, subsidiariamente, em tudo o que não estiver previsto no mesmo, as regras previstas no Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na sua redação atual, em particular na parte relativa ao regime da prestação de serviços (artigos 1154.º e ss.)

Artigo 4.º

Direitos de propriedade intelectual

1 - Os direitos de propriedade intelectual decorrentes da atividade autoral e artística dos trabalhadores e dos prestadores de serviços abrangidos pelo presente Estatuto regem-se pelo Código do Direito de Autor e dos

Direitos Conexos e pelo disposto no artigo 54.º do presente Estatuto, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - O presente Estatuto não se aplica a contratos de edição, fixação, autorização, licenciamento, transmissão ou qualquer outra forma de disposição de direitos de autor e direitos conexos.

Anotações

I. O preceito sob anotação estabelece que os direitos de propriedade intelectual decorrentes da atividade autoral e artística dos profissionais da área da cultura, ou seja, dos trabalhadores e dos prestadores de serviços, se regem pelo disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março, na sua redação atual, e pelo disposto no artigo 54.º do presente Estatuto.

A remissão para o artigo 54.º tem que ver com o regime previdencial aplicável aos profissionais da área da cultura em trabalho intelectual que desenvolvam atividades autorais e artísticas, nomeadamente aos que estão em processo de criação intelectual.

II. O número 2 do preceito sob anotação, todavia, deixa claro que não se aplica aos contratos de edição, fixação, autorização, licenciamento, transmissão ou qualquer outra forma de disposição de direitos de autor e direitos conexos.

CAPÍTULO II

Registo dos profissionais da área da cultura

Artigo 5.º

Registo

1 - É criado, junto da Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC), o RPAC, ao qual está associada a atribuição de um cartão eletrónico do profissional da área da cultura.

2 - O registo no RPAC é facultativo e tem as seguintes finalidades:

- a) Identificação individual, fazendo fé pública do exercício da respetiva atividade;
- b) Estruturação e identificação estatística do setor da cultura;

c) Permitir a futura definição de políticas públicas de valorização profissional e técnica, apoios e outros benefícios públicos;

d) Aplicação do regime especial de proteção social constante do presente Estatuto.

3 - O profissional da área da cultura só beneficia do regime especial de proteção social previsto no capítulo V enquanto se encontrar inscrito no RPAC.

4 - Ao profissional da área da cultura que não se encontre inscrito no RPAC aplica-se o regime de proteção social constante do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

5 - Da portaria referida no n.º 4 do artigo 2.º constam ainda os termos e as condições para efeitos de registo no RPAC.

6 - Para efeitos de atualização e renovação do registo no RPAC, o profissional da área da cultura deve apresentar certificado de trabalho ou de atividade comprovativo da sua experiência profissional, o qual deve ser emitido a pedido do profissional da área da cultura pelo empregador ou pela entidade beneficiária da prestação.

7 - O documento comprovativo referido no número anterior pode ser substituído por consulta às bases de dados da segurança social, mediante consentimento do profissional da área da cultura.

Anotações

I. O Estatuto cria, junto da Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC), o Registo dos Profissionais da Área da Cultura (RPAC). Trata-se de um registo facultativo (não obrigatório), mas que é uma condição necessária para que o profissional da área da cultura possa beneficiar do regime especial de proteção social previsto no capítulo V.

Para além desta circunstância, o preceito sob anotação enuncia também, as demais finalidades do RPAC, que no essencial têm que ver com questões que podem beneficiar o profissional, e com outras que são relevantes do ponto de vista das entidades públicas.

II. No que diz respeito ao profissional, o RPAC permite que o mesmo o utilize para se identificar e fazer fé pública do exercício da respetiva atividade; por outro lado, pode ser útil para que o mesmo possa beneficiar do regime especial de proteção social constante do Capítulo V (artigo 34.º a 66.º) do presente Estatuto. Se o profissional da área da cultura não estiver inscrito no RPAC, aplica-se o regime geral de proteção social constante do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, e não o regime especial previsto neste Estatuto.

III. Recorda-se que a Portaria que regulamenta o registo dos profissionais da área da cultura a que se refere o número 5 do preceito sob anotação é a Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro, a qual estabelece as profissões abrangidas pelo Estatuto e os termos e as condições para inscrição e manutenção do registo dos profissionais da área da cultura e para a obtenção do respetivo cartão. A Portaria em apreço recorda que, apesar de o registo ser de inscrição facultativa, apenas os profissionais inscritos beneficiam da aplicação do regime contributivo e de proteção social especial previsto no Estatuto.

IV. De acordo com a citada Portaria n.º 29-B/2022 (artigo 4.º), a entidade gestora do registo é a Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC) e o RPAC está disponível no sítio da Internet da IGAC, sendo acessível através do Portal da Cultura e do Portal ePortugal (artigo 5.º).

O artigo 7.º da Portaria determina que, para efeitos de inscrição no RPAC, os trabalhadores por conta de outrem da área da cultura têm de exercer uma das profissões constantes da lista aprovada no anexo I daquela Portaria, da qual faz parte integrante, sendo a lista em apreço taxativa.

O artigo 8.º da citada Portaria, por sua vez, prescreve que para efeitos de inscrição no RPAC, os trabalhadores independentes da área da cultura têm de estar inscritos, a título principal ou secundário, na base de dados da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), com uma das atividades ou códigos do IRS constantes do anexo II daquela Portaria, da qual faz parte integrante; e ter declarado o início de atividade na Autoridade Tributária e Aduaneira.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

SECÇÃO I - Disposições gerais

Artigo 6.º

Noção

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

Anotações

I. O Capítulo III inaugura o regime aplicável ao profissional da área da cultura contratado em regime de contrato de trabalho. Quando assim seja, isto é, quando esteja em causa uma relação de trabalho subordinado, o regime

segue o disposto no presente capítulo e, subsidiariamente, na parte nele não regulada, o disposto no Código do Trabalho.

II. O Capítulo em causa está dividido em três secções:

- A Secção I contém algumas regras gerais, nomeadamente a noção de contrato de trabalho (artigo 6.º), a presunção de laboralidade (artigo 7.º), regras quanto à forma do contrato (artigo 8.º) e regras relativas à contratação de trabalhador estrangeiro (artigo 9.º);

- A Secção II, por sua vez, enuncia as diversas modalidades de contratos de trabalho, concretizando-as (artigos 10.º a 14.º);

- A Secção III contém regras sobre a execução do contrato de trabalho, nomeadamente sobre os direitos e deveres das partes, o tempo de trabalho, o período normal de trabalho e descanso semanal, horário de trabalho e intervalos de descanso, trabalho noturno, trabalho em dia de feriado, local de trabalho e reconversão profissional (artigos 16.º a 23.º);

- Finalmente, a Secção IV contém regras relativas à cessação do contrato (artigo 24.º).

III. O preceito em causa contém a noção de contrato de trabalho, definindo-o como aquele pelo qual uma pessoa singular que desenvolva uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Trata-se de uma noção muito próxima do conceito normativo de contrato de trabalho previsto no artigo 11.º do Código do Trabalho.

IV. Também neste caso, os elementos determinantes do contrato de trabalho centram-se na existência de subordinação jurídica e de subordinação económica, sendo certo que o apuramento da subordinação jurídica se faz através do habitualmente denominado “método indiciário” e da presunção legal a que se refere o artigo subsequente.

Artigo 7.º

Presunção

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural nos termos do presente Estatuto, e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das características previstas no artigo 12.º do Código do Trabalho, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 - Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, considera-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 atividades complementares ou acessórias do trabalho prestado.

3 - Para efeitos da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, incluem-se nas horas de início e de termo da prestação determinadas pela entidade beneficiária da prestação 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 atividade e que não sejam determinados pela entidade beneficiária da mesma.

Anotações

I. À semelhança do que sucede no domínio do Código do Trabalho, o Estatuto contém, também, uma presunção da existência de contrato de trabalho, sempre que se verifiquem algumas das características previstas no artigo 12.º daquele diploma. Ao utilizar esta técnica remissiva, o legislador deixou claro que os indícios de subordinação jurídica são exatamente os mesmos (ainda que com adaptações) aos que se aplicam no regime geral do contrato de trabalho, previsto no Código do Trabalho.

II. Recorda-se, a este propósito, que o artigo 12.º do Código do Trabalho estabelece que se presume a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

III. O preceito sob anotação, todavia, estabelece duas adaptações à presunção legal prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, o número 2 do preceito sob anotação consagra um conceito amplo de local de trabalho, mais consentâneo com o tipo de atividade que se pratica no setor da cultura. Assim, determina-se que para efeitos da

alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, considera-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 atividades complementares ou acessórias do trabalho prestado.

Em segundo lugar, o número 3 do mesmo preceito consagra um conceito amplo de tempo de trabalho, igualmente adaptado ao que habitualmente ocorre na área da cultura, determinando que para efeitos da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, incluem-se nas horas de início e de termo da prestação determinadas pela entidade beneficiária da prestação 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 atividade e que não sejam determinados pela entidade beneficiária da mesma.

IV. A presunção em causa, nos termos gerais, é uma presunção relativa ou ilidível, o que significa que, quando a mesma esteja preenchida, o empregador pode ainda tentar fazer prova de que o contrato em causa é, de facto, um contrato de prestação de serviço e não um contrato de trabalho. Seja como for, por força da inversão do ónus da prova que se opera com a presunção, sempre que a presunção de laboralidade esteja preenchida, o ónus da prova passa a ser do empregador.

Por outras palavras: se este quiser provar que não existe contrato de trabalho, terá ele próprio (empregador) de fazer prova de que de facto ele não existe, mas sim um contrato de prestação de serviço.

Artigo 8.º

Forma

1 - O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando o Código do Trabalho ou o presente Estatuto a determinem.

2 - Sempre que seja seguida a forma escrita, para além das menções obrigatórias previstas no Código do Trabalho, o contrato de trabalho deve conter o número do cartão do profissional da área da cultura, se aplicável.

Anotações

I. O preceito sob anotação segue o regime geral do artigo 110.º do Código do Trabalho e do artigo 219.º do Código Civil, afirmando a regra da consensualidade do contrato de trabalho. Ou seja, o contrato de trabalho, por regra, não está sujeito a forma escrita.

Todavia, tal como sucede no Código do Trabalho, também no Estatuto se admitem exceções, ou seja, casos em que o contrato de trabalho sujeito a um regime especial deve seguir a forma escrita. É o que sucede, nomeadamente, com o contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto (artigo 11.º); o contrato de trabalho com atividade descontínua (artigo 13.º); e o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores (artigo 14.º), adiante explicitados.

II. A título inovador e na sequência do disposto no artigo 5.º, que consagra o Registo dos Profissionais da Área da Cultura (RPAC), o preceito sob anotação determina que, nos casos excecionais em que é exigível a forma escrita, para além das menções obrigatórias previstas no Código do Trabalho, o contrato de trabalho deve conter o número do cartão do profissional da área da cultura, caso o profissional esteja registado no RPAC. A este propósito, importa consultar a Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro, referida a propósito do comentário ao artigo 5.º deste Estatuto.

Artigo 9.º

Trabalhador estrangeiro

1 - Para efeitos da lei que define as condições e os procedimentos de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território português, presume-se que os profissionais que exercem uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural realizam uma atividade altamente qualificada.

2 - Os profissionais referidos no número anterior são suscetíveis de serem abrangidos, em sede do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), pelo regime dos residentes não habituais, nos termos e nas condições previstas no Código do IRS, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, na sua redação atual, e demais legislação complementar, designadamente a Portaria n.º 230/2019, de 23 de julho.

Anotações

I. O preceito sob anotação deve relacionar-se com o artigo 4.º do Código do Trabalho, que afirma a igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida, na linha do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa. Ou seja, os trabalhadores estrangeiros ou apátridas que estejam autorizados a exercer uma atividade profissional subordinada ao abrigo do presente Estatuto, isto é, no setor da cultura, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade estrangeira.

II. Por outro lado, o preceito sob anotação visa facilitar a contratação de profissionais da cultura estrangeiros. Para o efeito, atua em duas frentes:

a) A propósito do regime jurídico da entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território português, o preceito em causa estabelece que se presume que os profissionais que exercem uma

atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural realizam uma atividade altamente qualificada;

b) Do ponto de vista fiscal, estabelece que estes profissionais são suscetíveis de serem abrangidos, em sede do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), pelo regime dos residentes não habituais, nos termos e nas condições previstas no Código do IRS e demais legislação complementar, designadamente a Portaria n.º 230/2019, de 23 de julho.

SECÇÃO II - Modalidades de contrato de trabalho

Artigo 10.º

Modalidades

1 - O contrato de trabalho reveste 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 atividade descontínua;
- e) Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores.

2 - Pode ainda ser celebrado contrato de estágio nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, na sua redação atual.

Anotações

I. O preceito em causa enuncia as diversas modalidades de contrato de trabalho que podem ser utilizadas no âmbito da relação de trabalho com profissionais da cultura.

Consciente de que se trata de um setor de atividade fortemente caracterizado pela falta de estabilidade, pela sazonalidade e por alguma precariedade, o legislador procurou criar um leque muito alargado de opções contratuais, como que convidando os beneficiários da atividade a contratarem trabalhadores em regime de contrato de trabalho, seja em regime de contratos de trabalho permanentes – contrato de trabalho por tempo indeterminado; contrato de trabalho com atividade descontínua; e contrato de trabalho com pluralidade de

empregadores – seja em regime de contratos de trabalho não permanentes - contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto; e contrato de trabalho de muito curta duração.

II. Cada uma destas modalidades contratuais é, depois, sempre que tal se justifique, concretizada nalguns preceitos legais constantes da presente Secção.

Assim:

a) O contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, está concretizado no artigo 11.º;

c) O contrato de trabalho de muito curta duração, está concretizado no artigo 12.º;

d) O contrato de trabalho com atividade descontínua, está concretizado no artigo 13.º; e;

e) O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, está concretizado no artigo 14.º.

III. O número 2 do preceito em causa admite, ainda, a possibilidade de serem celebrados contratos de estágio, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, na sua redação atual.

Artigo 11.º

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1 - É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, tendo em vista o exercício das atividades enunciadas no presente Estatuto.

2 - O contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, tem a duração máxima de quatro anos, incluindo renovações, não lhe sendo aplicável o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de sucessão de contratos.

3 - O contrato de trabalho a termo certo tem a duração que as partes estipularem expressamente por escrito.

4 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, apenas podendo ser sujeito a renovação se as partes assim o estipularem expressamente por escrito.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Anotações

I. O preceito sob anotação concretiza o regime do contrato de trabalho a termo, certo e incerto, consagrando algumas diferenças de regime relativamente ao regime geral do contrato a termo previsto nos artigos 139.º e seguintes do Código do Trabalho.

II. A primeira diferença tem que ver, desde logo, com o motivo justificativo.

Ao passo que no artigo 140.º do Código do Trabalho os motivos justificativos relativos à satisfação de necessidades temporárias do empregador estão concretizados no número 2 do referido artigo 140.º, neste caso determina-se que as necessidades temporárias são objetivamente definidas pela entidade empregadora. Ou seja, cabe ao empregador definir a necessidade temporária, exigindo-se apenas que o faça de forma objetiva.

III. A segunda diferença tem que ver com o prazo do contrato.

Ao passo que no artigo 148.º do Código do Trabalho o contrato de trabalho a termo certo tem a duração máxima de 2 anos, neste caso a duração máxima é de 4 anos, mesmo que o contrato seja a termo certo.

IV. A terceira diferença prende-se com a não aplicação da proibição de sucessão de contratos a termo, que está prevista no artigo 143.º do Código do Trabalho. O referido artigo 143.º estabelece que a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações. O número 2 do preceito sob anotação expressamente exclui a aplicação deste regime. A razão prendesse com o facto de as atividades culturais – nomeadamente os espetáculos de natureza cultural – terem uma duração curta e por vezes sazonal, o que pode justificar uma sucessão de contratos a termo que não é admitida em termos gerais, no âmbito do Código do Trabalho.

V. A quarta diferença tem que ver com o regime da renovação do contrato a termo. Ao passo que o artigo 149.º, n.º 2, do Código do Trabalho, estabelece a regra segundo a qual, na ausência de estipulação que diga que o contrato não é renovável e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se automaticamente no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes, no caso do preceito sob anotação o contrato de trabalho a termo apenas está sujeito a renovação se as partes assim o estipularem expressamente por escrito.

VI. Tendo em conta que o Estatuto não dispensa a observância de forma escrita, o contrato de trabalho a termo deve seguir esta forma especial, nos termos do artigo 141.º do Código do Trabalho. Não o fazendo, aplica-se a cominação prevista no artigo 147.º daquele Código: o contrato considera-se contrato sem termo

VII. Na medida em que o Estatuto nada dispõe sobre a cessação do contrato de trabalho a termo certo e incerto, aplicam-se, respetivamente, os artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho, sobre a caducidade destes contratos.

Assim, no caso do contrato de trabalho a termo certo, este caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.

No caso do contrato de trabalho a termo incerto, este contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior. Na falta desta comunicação, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação (calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho) que corresponde à soma dos seguintes montantes:

- a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
- b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

VIII. A celebração de contrato de trabalho a termo sem que haja uma necessidade temporária que o justifique constitui contraordenação muito grave.

Artigo 12.º

Contrato de trabalho de muito curta duração

1 - É admitida a celebração de contrato de trabalho de muito curta duração para o desempenho das atividades enunciadas no presente Estatuto.

2 - O contrato de trabalho de duração não superior a 35 dias não está sujeito a forma escrita, sem prejuízo das comunicações legalmente devidas à segurança social.

3 - Nos casos previstos no número anterior, 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.

4 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato de trabalho considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

Anotações

I. O Estatuto admite a celebração de contrato de trabalho de muito curta duração para as atividades de natureza laboral no setor da cultura.

Está em causa, portanto, um alargamento dos casos (excepcionais) em que se admite a celebração deste tipo de contrato, para além do que resulta do artigo 142.º do Código do Trabalho.

O artigo 142.º do Código do Trabalho, recorda-se, apenas admite o contrato de trabalho de muito curta duração para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo.

O que o preceito em causa faz, portanto, é dizer que para além da possibilidade de utilização desta modalidade contratual nos referidos setores agrícola e do turismo, também no setor da cultura se pode utilizar o contrato de trabalho de muito curta duração.

II. Tal como no artigo 142.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho de muito curta duração não pode ter duração superior a 35 dias e não está sujeito a forma escrita.

O empregador deve, todavia, comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico.

III. Tal como no artigo 142.º, o número 3 do preceito sob anotação estabelece que 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

IV. O número 4 estabelece que em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato de trabalho considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

Artigo 13.º

Contrato de trabalho com atividade descontínua

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

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Os tempos de trabalho efetivo, para além do período de prestação efetiva da atividade autoral, artística, técnico-artística e mediação cultural, incluem também o período de preparação, promoção e finalização das atividades culturais e artísticas e os tempos de deslocação quando aquela implique deslocações ou itinerância;

b) Os tempos de não trabalho correspondem aos períodos de inatividade.

4 - O contrato de trabalho com atividade descontínua está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

5 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato de trabalho celebrado sem período de inatividade.

6 - Durante os períodos de inatividade, o trabalhador mantém a disponibilidade para iniciar a sua prestação de trabalho, desde que seja convocado pelo empregador com a antecedência acordada entre as partes, que não deve ser inferior a 30 dias na situação prevista na alínea a) do n.º 8, e a 20 dias nas restantes situações.

7 - Nos períodos de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho.

8 - Durante os períodos de inatividade, o trabalhador tem direito:

a) A exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto, desde que salvaguardados os deveres laborais que não pressupõem a prestação da atividade;

b) A uma compensação retributiva, a pagar pelo empregador e a fixar por acordo das partes, com um mínimo de 30 % da retribuição base;

c) Aos subsídios de férias e de Natal, calculados com base nas médias dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

9 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva a que se refere a alínea b) do número anterior, nos casos em que a retribuição auferida noutra empregador seja igual ou superior à auferida pelo trabalhador em regime de contrato com atividade descontínua.

10 - O montante da retribuição não é deduzido à compensação retributiva a que se refere a alínea b) do n.º 8 nos seguintes casos:

a) Relativamente a contratos de trabalho existentes previamente ao início do período de inatividade do trabalhador;

b) Se o valor da retribuição da nova atividade for igual ou inferior ao salário mínimo nacional.

11 - Durante os períodos de inatividade o empregador fica obrigado a:

a) Pagar pontualmente a compensação retributiva, com periodicidade igual à da retribuição;

b) Não admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para atividades autorais, artísticas, técnico-artísticas e de mediação cultural suscetíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador em situação de inatividade.

12 - O contrato de trabalho com atividade descontínua não pode ser celebrado a termo resolutivo, mediante contrato de trabalho de muito curta duração ou em regime de trabalho temporário.

13 - São subsidiariamente aplicáveis ao contrato de trabalho com atividade descontínua as normas relativas à modalidade contratual prevista nos artigos 157.º e seguintes do Código do Trabalho.

14 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 6 e 8 e nas alíneas a) e b) do n.º 11.

Anotações

I. O contrato de trabalho com atividade descontínua tem paralelismo com o contrato de trabalho intermitente, previsto nos artigos 157.º a 160.º do Código do Trabalho, inspirando-se neste regime.

No essencial, admite-se que possam existir atividades autorais, artísticas, técnico-artísticas e de mediação cultural não apresentem carácter de continuidade ou tenham intensidade variável. Quando assim seja, pode ser acordado entre trabalhador e empregador o exercício da prestação de trabalho de forma descontínua, sendo a prestação intercalada por um ou mais períodos de inatividade. Quando assim seja, a prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.

II. Nos períodos de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho, o que significa, no essencial, que o trabalhador continua adstrito aos deveres de urbanidade, respeito, lealdade e não concorrência. No polo oposto, o trabalhador deixa, naturalmente, de estar vinculado aos deveres de prestação da atividade, de assiduidade, pontualidade e obediência.

Durante os períodos de inatividade, o trabalhador tem direito a exercer outra atividade, desde que a mesma não seja concorrencial com a atividade do empregador, devendo informar o empregador desse facto. Durante esse período de inatividade, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva, a pagar pelo empregador e a fixar por acordo das partes, com um mínimo de 30 % da retribuição base. No mesmo sentido, tem direito aos subsídios de férias e de Natal, calculados com base nas médias dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

III. A violação dos direitos do trabalhador durante o período de inatividade, bem como a violação dos deveres do empregador previstos nas alíneas a) e b) do número 11 deste diploma, constitui contraordenação grave.

Artigo 14.º

Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores

1 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, que tenham estruturas organizativas comuns, ou que organizem em conjunto espetáculos ou eventos culturais.

2 - O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho, quando aplicável.

3 - Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.

4 - Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo das partes em contrário.

5 - A violação dos requisitos indicados nos n.os 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 e 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados, para este efeito, por aquele a que se refere a alínea c) do n.º

Anotações

I. O preceito sob anotação relaciona-se com o artigo 101.º do Código do Trabalho, que consagra o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores.

A diferença, entre o preceito sob anotação e o referido artigo 101.º, é que enquanto neste último apenas se admite um contrato de trabalho com pluralidade de empregadores quando estejam em causa empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, que tenham estruturas organizativas comuns, no artigo 14.º do Estatuto admite-se também que este contrato possa ser celebrado sempre que tais empregadores organizem em conjunto espetáculos ou eventos culturais, ainda que não tenham relações societárias nem tenham estruturas organizativas comuns.

Assim sendo, o trabalhador pode, por exemplo, celebrar um único contrato de trabalho com duas entidades totalmente independentes que organizem, em conjunto, espetáculos ou eventos culturais.

Por esta via, permite-se que o trabalhador preste a sua atividade, de forma sucessiva ou simultânea, por conta e sob a direção das diversas pessoas coletivas que o contrataram.

II. O preceito sob anotação não o refere expressamente, mas joga-se que este contrato, tal como se defende a propósito do contrato com pluralidade de empregadores previsto no artigo 101.º do Código do Trabalho, tanto pode constituir um vínculo originário, celebrado *ab initio*, como pode resultar de uma alteração de contrato de trabalho celebrado com um único empregador, desde que se respeite a forma escrita a que se refere o número 2.

III. Havendo contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, o contrato deve seguir a forma escrita e conter as menções a que se refere o número 2.

Em particular, cumpre realçar a alínea c) do número 2, na parte em que se afirma que no contrato de trabalho deve constar a indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho, quando aplicável. Ou seja, as partes podem, no contrato com pluralidade de empregadores, indicar qual dos empregadores representa os demais no relacionamento com o trabalhador, nomeadamente ao nível do exercício dos poderes de direção e disciplinar, previstos, respetivamente, nos artigos 97.º e 98.º do Código do Trabalho.

A identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho é igualmente importante por força do que resulta do número 4. Ou seja, na eventualidade de a situação que esteve na origem do contrato com pluralidade de empregadores - relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, existência de estruturas organizativas comuns, ou organização conjunta de espetáculos ou eventos culturais - cessar, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do número 2, salvo acordo das partes em contrário.

IV. O número 3 do preceito sob anotação afirma uma regra de responsabilidade solidária passiva, determinando que os empregadores que celebram o contrato com pluralidade de empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.

O número 4, como já se afirmou, trata da falta subsequente dos requisitos substantivos previstos no número 1, estabelecendo que, deixando de existir a causa justificativa para a celebração do contrato com pluralidade de empregadores - relação societária o, existência de estruturas organizativas comuns, ou organização conjunta de espetáculos ou eventos culturais - considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo das partes em contrário.

V. O número 5 contém a consequência decorrente da violação originária dos requisitos substantivos indicados no número 1 ou dos requisitos formais previstos no número 2.

Ou seja, se for celebrado um contrato com pluralidade de empregadores sem que haja uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, a existência de estruturas organizativas comuns, ou a organização conjunta de espetáculos ou eventos culturais, o trabalhador adquire o direito potestativo de optar pelo empregador ao qual fica vinculado. Este mesmo efeito aplica-se quando, mesmo que estejam verificados os requisitos substantivos, as partes não respeitem o requisito formal (forma escrita) previsto no número 2.

VI. O número 6 contém o regime contraordenacional associado à violação dos referidos requisitos substantivos (n.º 1) ou formais (n.º 2), dizendo que tal violação constitui contraordenação grave e que são responsáveis pela

mesma todos os empregadores, os quais são representados, para este efeito, por aquele a que se refere a alínea c) do número 2.

Artigo 15.º

Pluriemprego e regime de exclusividade

1 - É admitido o pluriemprego, salvo se as partes estabelecerem, por escrito, que o trabalhador realiza a sua atividade em exclusivo para um único empregador, mediante a fixação de uma compensação adequada para a prestação do trabalho em regime de exclusividade.

2 - Quando não exista acordo de exclusividade, os trabalhadores podem celebrar contratos simultâneos com mais de um empregador, desde que o cumprimento do objeto dos diferentes contratos não seja incompatível por razão de horário, localização geográfica ou profissional, devendo ser respeitados os deveres que não pressupõem a prestação da atividade laboral.

Anotações

I. O preceito em causa tem por base o artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa, que afirma a liberdade de trabalho.

Neste preceito, estabelece-se que o trabalhador é livre, querendo, de trabalhar para mais de um empregador. O pluriemprego é, portanto, expressamente admitido.

À luz desta ideia, o legislador estabelece expressamente que os trabalhadores podem celebrar contratos simultâneos com mais de um empregador, desde que o cumprimento do objeto dos diferentes contratos não seja incompatível por razão de horário, localização geográfica ou profissional, devendo ser respeitados os deveres que não pressupõem a prestação da atividade laboral. Entre estes deveres, importa ter em consideração, à luz do disposto no artigo 128.º, n.º 1, do Código do Trabalho, os deveres de urbanidade e respeito (alínea a)), de lealdade, confidencialidade e não concorrência (alínea f)). Por outras palavras: mesmo quando celebrem mais do que um contrato de trabalho, os trabalhadores, quando atuam ao serviço de um dos empregadores para quem trabalham, continuam adstritos a cumprir os deveres de urbanidade e de respeito, de lealdade e de não concorrência, relativamente ao outro empregador para quem também trabalham.

II. Na parte final do número 1 o legislador admite que a liberdade de pluriemprego possa ser limitada, na eventualidade de as partes estabelecerem, por escrito, que o trabalhador realiza a sua atividade em exclusivo para um único empregador, mediante a fixação de uma compensação adequada para a prestação do trabalho em regime de exclusividade. Tratar-se-á, em bom rigor de um pacto de exclusividade, cuja validade depende da afixação de uma compensação pecuniária.

Importa recordar, em qualquer caso, que este pacto de exclusividade só vigora durante a execução do contrato de trabalho, deixando de se aplicar após a respetiva cessação. Findo o contrato de trabalho, o trabalhador é livre de trabalhar para quem quiser, ao abrigo da suprarreferida liberdade de trabalho, independentemente de o novo empregador ser (ou não) concorrente do empregador primitivo. É esta, de resto, a regra que resulta do número 10 do artigo 16.º, abaixo anotada.

III. Para além do que resulta do artigo 16.º, n.º 10, que diz que são nulas as cláusulas de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato, o Estatuto nada estabelece a propósito de outros pactos que podem ser ajustados pelas partes, nomeadamente os habitualmente denominados *pacto de não concorrência pós-laboral* ou *pacto de permanência*.

Nesse sentido, caso as partes queiram, por exemplo, estabelecer um *pacto de não concorrência pós-laboral*, à luz do qual o trabalhador se compromete, até determinado período de tempo após a cessação do contrato e mediante uma justa compensação, a não prestar qualquer atividade para um concorrente do seu primitivo empregador, importará aplicar o regime do artigo 136.º do Código do Trabalho, que regula este tipo de pactos e que estabelece os respetivos requisitos.

Do mesmo modo, caso as partes queiram, noutro exemplo, estabelecer um *pacto de permanência*, convencionado que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, até determinado período de tempo, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas por este com a sua formação profissional, importará aplicar o regime do artigo 137.º do Código do Trabalho, que regula este tipo de pactos e que estabelece os respetivos requisitos.

IV. Também relacionado com o preceito sob anotação, importa recordar o artigo 138.º do Código do Trabalho, que é subsidiariamente aplicável aos contratos celebrados ao abrigo do presente Estatuto, ao abrigo do qual é nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

SECÇÃO III - Execução da prestação laboral

Artigo 16.º

Direitos e deveres

1 - O trabalhador beneficia dos direitos e está sujeito aos deveres laborais previstos no Código do Trabalho, com as especificidades constantes do presente Estatuto.

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

3 - 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.

4 - 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 espetáculo ou evento cultural ou o desempenho de determinada atividade de interpretação artística à prática de comportamentos indesejados de carácter sexual.

5 - O empregador deve respeitar a autonomia técnica da direção, supervisão e realização das atividades culturais e artísticas, nas suas vertentes criativas.

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

7 - O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho, com perda de retribuição, até três dias por ano, para efeitos de participação em espetáculo 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.

8 - O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho nos casos previstos na lei, mesmo quando a ausência coincida com a realização de um espetáculo ou evento público.

9 - Quando a atividade 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 atividade em comum.

10 - São nulas as cláusulas de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato, salvo nos casos previstos na lei.

11 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 3 e 4.

Anotações

I. O preceito sob anotação, ao determinar que o trabalhador beneficia dos direitos e está sujeito aos deveres laborais previstos no Código do Trabalho, com as especificidades constantes do presente Estatuto, relaciona-se com os artigos 126.º a 129.º do Código do Trabalho.

Ou seja, para além das especificidades constantes do Estatuto e do preceito sob anotação, importa aplicar os artigos 126.º (deveres gerais das partes), 127.º (deveres do empregador), 128.º (deveres do empregador) e 129.º (garantias do trabalhador), todos do Código do Trabalho.

II. O número 2 do preceito sob anotação traz algo de novo, relativamente ao regime dos direitos de personalidade previstos nos artigos 14.º a 21.º do Código do Trabalho, e ao regime da autonomia técnica, previsto no artigo 116.º do mesmo diploma.

No essencial, para além de afirmar a liberdade de expressão, pensamento e opinião, integridade física e moral, reserva da intimidade da vida privada e proteção de dados pessoais do trabalhador, o legislador afirma também a *liberdade de criação*, que pode ser particularmente importante relativamente aos profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, em especial os que exerçam uma atividade autoral ou artística.

A circunstância de o número 2 aludir a determinados direitos de personalidade não afasta, naturalmente, a aplicação do regime dos direitos de personalidade previsto nos artigos 14.º e seguintes do Código do Trabalho, nomeadamente o regime dos dados biométricos (artigo 18.º), dos testes e exames médicos (artigo 19.º), dos meios de vigilância a distância (artigo 20.º) e utilização de meios de vigilância a distância (artigo 21.º).

III. Os números 3 e 4 afirmam o princípio da igualdade e não discriminação, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho. Para além de afirmarem o sentido negativo do princípio da igualdade – é proibida qualquer prática de discriminação no acesso ou execução do trabalho em razão dos elementos categoriais ali enunciados – estabelecem, também, a proibição de 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 espetáculo ou evento cultural ou o desempenho de determinada atividade de interpretação artística à prática de comportamentos indesejados de caráter sexual. Neste último segmento, relativo à proibição do assédio, importa ter em consideração o regime dos artigos 29.º e 127.º, n.º 1, alínea a), ambos do Código do Trabalho. Obviamente que o preceito em apreço abrange e procura prevenir práticas de assédio similares às que foram denunciadas, no domínio artístico, pelo movimento #MeToo.

IV. O número 5 reafirma e concretiza a autonomia técnica a que se refere o artigo 116.º do Código do Trabalho, estabelecendo que o empregador deve respeitar a autonomia técnica da direção, supervisão e realização das atividades culturais e artísticas, nas suas vertentes criativas.

V. O número 6 reafirma e concretiza o direito à ocupação efetiva, previsto no artigo 129.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, estabelecendo que o trabalhador tem direito à ocupação efetiva quanto à execução de ensaios e demais atividades preparatórias e de pós-produção do espetáculo, evento cultural ou realização de filmagens, não podendo ser excluído destas atividades sem justificação.

Ou seja, e a título meramente exemplificativo: o direito à ocupação efetiva não se consubstancia, apenas, na realização do espetáculo artístico para o qual o trabalhador foi contratado; abrange, também, as atividades preparatórias ou subsequentes ao mesmo.

VII. O número 7 é inovador, criando o direito a faltar justificadamente ao trabalho, com perda de retribuição, até três dias por ano, para efeitos de participação em espetáculo público realizado fora do país.

À luz deste preceito, um trabalhador que desenvolva uma atividade artística, mas que tenha um contrato de trabalho com um empregador para o qual preste, por exemplo, uma atividade que não seja uma atividade cultural, pode faltar ao trabalho para participar em espetáculo público realizado fora do país. As faltas (até 3 por ano) são justificadas, mas determinam a perda de retribuição.

Para o efeito, o trabalhador deve cumprir um ónus procedimental: deve 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.

Por outro lado, o número 8 estabelece que o trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho nos casos previstos na lei (artigo 249.º, n.º 2, do Código do Trabalho), mesmo quando a ausência coincida com a realização de um espetáculo ou evento público.

A regra do número 8 tem uma razão de ser: pretende-se evitar que o empregador, perante, por exemplo, o falecimento de cônjuge, parente ou afim do trabalhador, que constitui motivo de falta justificada (artigo 249.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho), o obrigue ainda assim a trabalhar, com o pretexto de que a realização de um espetáculo ou evento público impõe a prestação laboral.

VIII. O número 9 atende às atividades artísticas desenvolvidas em grupo.

Quando assim seja, o trabalhador tem um especial dever de lealdade e colaboração com os restantes membros do grupo, tendo em vista a execução da atividade em comum.

IX. O número 10 determina que são nulas as cláusulas de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato, salvo nos casos previstos na lei. O preceito em causa relaciona-se, por isso,

com a liberdade de trabalho a que fizemos referência na anotação ao artigo 15.º. Também neste caso, importa recordar que importa relacionar este preceito com o artigo 136.º do Código do Trabalho.

Assim, caso as partes queiram estabelecer um *pacto de não concorrência pós-laboral*, à luz do qual o trabalhador se compromete, até determinado período de tempo após a cessação do contrato e mediante uma justa compensação, a não prestar qualquer atividade para um concorrente do seu primitivo empregador, importará aplicar o regime do artigo 136.º do Código do Trabalho, que regula este tipo de pactos e que estabelece os respetivos requisitos.

X. O número 11 contém o regime contraordenacional associado à violação dos princípios da igualdade e da proibição do assédio, dizendo que a violação dos números 3 e 4 constitui contraordenação muito grave.

Artigo 17.º

Tempo de trabalho

1 - Considera-se tempo de trabalho o período de prestação efetiva da atividade autoral, artística, técnico-artística e mediação cultural, bem como todo o tempo em que o trabalhador está adstrito à execução da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, execução, pré e pós-produção, finalização, pesquisa e estudo, bem como outras atividades promocionais e de divulgação.

2 - Integram também o tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos como tal no n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Anotações

I. O preceito sob anotação deve relacionar-se com o regime do tempo de trabalho previsto no Código do Trabalho, em especial com os artigos daquele Código que consagram os conceitos fundamentais nesta matéria, em especial os artigos 197.º (Tempo de trabalho), 198.º (Período normal de trabalho), 199.º (Período de descanso), 200.º (horário de trabalho), 201.º (Período de funcionamento) e 203.º (Limites máximos do período normal de trabalho).

II. A propósito do conceito de tempo do trabalho previsto no preceito sob anotação, ele segue de perto o regime do artigo 197.º, n.º 1, do Código do Trabalho, à luz do qual se afirma que “Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte”.

No caso do Estatuto, o que este artigo 17.º faz, é concretizar e adaptar o conceito de tempo de trabalho, afirmando que este abrange, não apenas o período de prestação efetiva da atividade autoral, artística, técnico-artística e mediação cultural, como também todo o tempo em que o trabalhador está adstrito à execução da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, execução, pré e pós-produção, finalização, pesquisa e estudo, bem como outras atividades promocionais e de divulgação.

III. O facto deste artigo 17.º não se referir a determinadas interrupções que podem, ainda assim, ser consideradas tempo de trabalho, não significa que elas não possam existir. Com efeito, por aplicação subsidiária do artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, devem considerar-se igualmente compreendidas no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Artigo 18.º

Período normal de trabalho e descanso semanal

1 - O contrato de trabalho sujeita-se aos limites máximos do período normal de trabalho previstos no Código do Trabalho, podendo ser aplicados os regimes do banco de horas, adaptabilidade do tempo de trabalho, horário concentrado, horário flexível e isenção de horário de trabalho, nos termos previstos naquele Código.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos do n.º 2 do artigo 204.º do Código do Trabalho não pode exceder 50 horas em média no período de seis meses.

3 - O trabalhador tem direito ao descanso diário e semanal, com as especificidades constante dos números seguintes.

4 - Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem não coincidir, respetivamente, com o domingo ou o sábado.

5 - O trabalho prestado fora do horário de trabalho considera-se trabalho suplementar e rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, com as especificidades constantes do número seguinte.

6 - Por conveniência da organização da atividade de natureza cultural ou artística, a compensação por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar do trabalhador deve efetuar-se no prazo máximo de três meses.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Anotações

I. O preceito sob anotação relaciona-se diretamente com o artigo 203.º do Código do Trabalho, segundo o qual o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

Por outro lado, ao referir a possibilidade de serem aplicados os regimes de organização do tempo de trabalho previstos no Código do Trabalho - banco de horas, adaptabilidade do tempo de trabalho, horário concentrado, horário flexível e isenção de horário de trabalho - o Estatuto relaciona-se, também, com os artigos 204.º-207.º (adaptabilidade do tempo de trabalho), 208.º-208.º-B (banco de horas), 209.º (horário concentrado) e 218.º e 219.º (isenção de horário de trabalho e horário flexível), todos do Código do Trabalho.

II. O número 2 traz uma especificidade de regime, relativamente ao regime da adaptabilidade por regulamentação coletiva prevista no artigo 204.º do Código do Trabalho, que consiste no cálculo do tempo de trabalho em termos médios, num período de referência pré-determinado. Recorda-se que, à luz do regime de adaptabilidade, o trabalhador pode trabalhar mais horas de trabalho num determinado dia ou semana (sem qualquer retribuição acrescida), desde que noutra dia ou semana trabalhe menos, de modo a que a média do tempo de trabalho num período definido seja de oito horas diárias e quarenta semanais.

III. A especificidade do Estatuto em relação ao regime da adaptabilidade consta do número 2 do preceito sob anotação.

Ao passo que, no artigo 204.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média no período de dois meses, neste caso o período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média no período de seis (e não dois) meses. Quer dizer: o regime previsto no Estatuto é mais flexível do que

o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, admitindo-se que, no setor da cultura, o trabalhador trabalhe em média 50 horas de trabalho durante um período de seis meses, contando que, nos meses antecedentes ou subsequentes, trabalhe menos de 40 horas, para que a média final, no final do período de referência, corresponda a 8 horas por dia e a 40 horas.

IV. O número 4 recorda que o profissional da cultura tem direito a dias de descanso semanal obrigatório e complementar, nos termos que resultam, de resto, do artigo 232.º do Código do Trabalho. Todavia, ao arrepio do regime do Código do Trabalho, o preceito sob anotação determina que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem não coincidir, respetivamente, com o domingo ou o sábado.

A razão subjacente a esta especificidade tem que ver com o setor da cultura e a circunstância de, em muitos casos, os espetáculos culturais decorrerem aos sábados ou domingos.

V. O número 5 recorda que o trabalho prestado fora do horário de trabalho considera-se trabalho suplementar e rege-se pelo disposto nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho. Por outro lado, do ponto de vista retributivo, importa aplicar o artigo 268.º do Código do Trabalho, que determina os acréscimos retributivos a pagar em caso de prestação de trabalho suplementar.

Mais uma vez, porém, o Estatuto consagra uma especificidade, determinando no número 6 que, por conveniência da organização da atividade de natureza cultural ou artística, a compensação por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar do trabalhador deve efetuar-se no prazo máximo de três meses, quando é certo que, no artigo 229.º do Código do Trabalho, apenas se diz que o trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Artigo 19.º

Horário de trabalho e intervalos de descanso

1 - O contrato de trabalho sujeita-se ao regime previsto no Código do Trabalho, no que respeita ao horário de trabalho e aos intervalos de descanso, com a especificidade constante do número seguinte.

2 - Salvo acordo em contrário, na determinação do horário de trabalho o empregador pode estabelecer um ou mais intervalos de descanso ou um regime de trabalho flexível adequado à especificidade da atividade, do espetáculo ou do evento.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, as horas de início e termo dos períodos de trabalho podem ser móveis, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho, e os descansos diários podem ser superiores ao previsto no Código de Trabalho.

4 - A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada no local habitual de trabalho com a antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

Anotações

I. O preceito sob anotação relaciona-se com o regime do Código do Trabalho relativo ao horário de trabalho (artigos 200.º, 200.º, 2012.º e 217.º) e ao intervalo de descanso (artigo 214.º). Mas, mais uma vez, prescrevem-se determinadas especificidades de regime, tendo em conta as particularidades do setor da cultura.

II. O número 2 determina que, salvo acordo em contrário, na determinação do horário de trabalho o empregador pode estabelecer um ou mais intervalos de descanso ou um regime de trabalho flexível adequado à especificidade da atividade, do espetáculo ou do evento. Para o efeito, segundo o número 3, as horas de início e termo dos períodos de trabalho podem ser móveis, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho, e os descansos diários podem ser superiores ao previsto no Código de Trabalho.

III. O número 4 relaciona-se com o artigo 217.º do Código do Trabalho, a propósito da alteração de horário de trabalho, estabelecendo que esta alteração deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada no local habitual de trabalho com a antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

Artigo 20.º

Trabalho noturno

1 - Para os efeitos do presente Estatuto, considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 6 horas.

2 - O período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 0 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Anotações

I. O preceito sob anotação relaciona-se com o artigo 223.º do Código do Trabalho, que contém a noção de trabalho noturno, consagrando algumas especificidades.

II. Nos termos do artigo 223.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas. Determina ainda o citado artigo 223.º que o período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e que na falta daquela determinação, é o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Neste caso, estabelecem-se duas alterações, motivadas pelas especificidades do setor da cultura.

III. Por um lado, para os efeitos do Estatuto, considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 6 horas (e não 5 horas).

Por outro lado, na ausência de determinação do período de trabalho noturno por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período de trabalho noturno é o compreendido entre as 0 horas (e não 22 horas) de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Mais uma vez, tendo em conta que grande parte dos espetáculos e eventos culturais ocorrem no período noturno, entendeu-se que o período de trabalho noturno só deve ser considerado enquanto tal a partir da 0 horas.

IV. Recorda-se que, nos termos do artigo 266.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalho noturno é pago com um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia. Nos termos do número 3 daquele artigo 266.º, este regime não se aplica, todavia, a não ser que seja imposto por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno, designadamente espetáculo ou diversão pública (artigo 266.º, n.º 3, alínea a)).

Artigo 21.º

Trabalho em dia feriado

1 - As atividades abrangidas pelo presente Estatuto podem ser prestadas em dia feriado.

2 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador que realiza a prestação em dia feriado tem direito a um descanso compensatório de igual duração, a ser gozado nos termos do previsto no n.º 6 do artigo 18.º, ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Anotações

I. O preceito sob anotação deixa claro que as atividades culturais podem ser prestadas em dia de feriado.

II. Havendo trabalho prestado em dia de feriado cria-se na esfera jurídica do empregador o direito de optar entre a atribuição ao trabalhador de um descanso compensatório de igual duração, a ser gozado nos no prazo máximo de três meses, ou o pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia. O regime em apreço afasta, portanto, o regime do artigo 269.º do Código do Trabalho, o qual, a propósito do pagamento do trabalho prestado em dia de feriado, determina que este corresponde a 50% da retribuição.

Artigo 22.º

Local de trabalho

1 - Considera-se local de trabalho o disposto no n.º 2 do artigo 7.º, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, para efeitos do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, previsto na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual.

2 - Sempre que o trabalhador tenha um acréscimo de despesas por deslocações inerentes à atividade laboral, o empregador fornece os meios para a sua deslocação ou procede ao respetivo pagamento ou reembolso, que deve ser pago até à data de vencimento da retribuição relativa ao mês subsequente.

Anotações

I. O preceito sob anotação deve relacionar-se com o artigo 7.º, n.º 2, com o artigo 193.º do Código do Trabalho e com o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, previsto na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

II. Tal como se fez notar na anotação ao artigo 7.º, o Estatuto consagra um conceito amplo de local de trabalho, mais consentâneo com o tipo de atividade que se pratica no setor da cultura, determinando que se considera 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 atividades complementares ou acessórias do trabalho prestado.

III. O número estabelece que sempre que o trabalhador tenha um acréscimo de despesas por deslocações inerentes à atividade laboral, o empregador deve fornecer os meios para a sua deslocação, ou proceder ao respetivo pagamento ou reembolso, até à data de vencimento da retribuição relativa ao mês subsequente.

Artigo 23.º

Reconversão profissional

1 - Se o trabalhador perder, de forma absoluta, superveniente e definitiva a aptidão para a execução da atividade artística e técnico-artística para que foi contratado, por motivo decorrente das características da própria atividade, 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 objeto do contrato de trabalho, devendo assegurar-lhe a formação profissional adequada.

2 - A comissão referida no número anterior é constituída por um representante do empregador, um representante do trabalhador e um representante indicado por acordo das partes.

3 - 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 por inadaptação previstas no Código do Trabalho.

4 - Quando existam regimes especiais de segurança social aplicáveis, a cessação do contrato de trabalho decorrente da inadaptação do trabalhador, nos termos do número anterior, não prejudica a aplicação desses regimes, tendo os trabalhadores direito ao subsídio de desemprego ou à reforma por velhice logo que estejam preenchidos os respetivos pressupostos legais em vigor.

Anotações

I. O preceito sob anotação cria um regime especial que procura salvaguardar o profissional da cultura em caso de perda absoluta, superveniente e definitiva, da aptidão para a execução da atividade artística e técnico-artística para que foi contratado, por motivo decorrente das características da própria atividade.

Ao passo que, à luz do regime geral do Código do Trabalho, em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar a sua atividade, o contrato de trabalho cessa por caducidade (artigo 343.º, alínea b)), sem direito a qualquer compensação, neste caso consagra-se um regime de reconversão profissional, que cisa manter o contrato de trabalho, ainda que o trabalhador passe a desempenhar novas funções.

II. Nos termos deste regime especial, que protege o profissional da cultura, se o trabalhador perder, de forma absoluta, superveniente e definitiva a aptidão para a execução da atividade artística e técnico-artística para que foi contratado, por motivo decorrente das características da própria atividade, 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 objeto do contrato de trabalho, devendo assegurar-

lhe a formação profissional adequada. Caso, na sequência dessa proposta de exercício de novas funções o trabalhador não aceite a reconversão proposta pelo empregador, ou caso não existam outras funções compatíveis com as suas qualificações profissionais, são aplicáveis as regras do despedimento por inadaptação previstas nos artigos 373.º e seguintes do Código do Trabalho.

SECÇÃO IV - Cessação do contrato de trabalho

Artigo 24.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 - Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 - O contrato de trabalho pode ainda cessar por denúncia de qualquer das partes durante o período experimental, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3 - A cessação do contrato rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, com as especificidades constantes do presente Estatuto.

Anotações

I. O preceito sob anotação segue, de perto, as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas no artigo 340.º do Código do Trabalho, determinando que a cessação do contrato rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, com as especificidades constantes do Estatuto.

II. Por força da aplicação subsidiária do Código do Trabalho, importa aplicar, também, o disposto nos artigos 338.º e 339.º deste Código, os quais, respetivamente, proíbem o despedimento sem justa causa e estabelecem a imperatividade do regime de cessação de contrato de trabalho.

II. Recorda-se que, nos termos do Código do Trabalho, para além de constarem do artigo 340.º, as diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho estão depois concretizadas em preceitos específicos, que se passam a enunciar:

a) Caducidade: artigos 343.º a 348.º do Código do Trabalho;

b) Revogação: artigos 349.º a 350.º do Código do Trabalho;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador: artigos 351.º a 358.º do Código do Trabalho;

d) Despedimento coletivo: artigos 359.º a 366.º do Código do Trabalho;

e) Despedimento por extinção de posto de trabalho: artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho;

f) Despedimento por inadaptação: artigos 373.º a 380.º do Código do Trabalho;

g) Resolução pelo trabalhador: artigos 394.º a 399.º do Código do Trabalho;

h) Denúncia pelo trabalhador: artigos 400.º a 402.º do Código do Trabalho;

3. O período experimental a que se refere o número 3 do preceito sob anotação consta dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de serviço

Artigo 25.º

Contrato de prestação de serviço

1 - Para efeitos do presente Estatuto, o contrato de prestação de serviço é aquele pelo qual uma das partes se obriga a proporcionar à outra, com autonomia, certo resultado de uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural.

2 - Para efeitos do presente Estatuto, o contrato de prestação de serviço presume-se oneroso.

3 - A qualificação pelas partes de um contrato enquanto contrato de prestação de serviço não afasta a aplicação da presunção da existência de contrato de trabalho a que se refere o artigo 7.º

Anotações

I. O preceito sob anotação relaciona-se com os artigos 1154.º e seguintes do Código Civil, em especial os artigos 1154.º (Noção), 1155.º (Modalidades do contrato) e 1156.º (Regime).

A ideia subjacente a esta Secção é esta: apesar de o Estatuto privilegiar o contrato de trabalho, o diploma não deixa também de atender ao prestador de serviço, procurando criar-lhe um regime de proteção e um núcleo mínimo de direitos.

II. O preceito sob anotação, em linha com o artigo 1154.º do Código Civil, define como contrato de prestação de serviços aquele pelo qual uma das partes se obriga a proporcionar à outra, com autonomia, certo resultado de uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural. Ao contrário, porém, do que resulta do Código Civil, o preceito em causa determina que o contrato de prestação de serviço se presume oneroso.

III. O número 3 determina que a qualificação pelas partes de um contrato enquanto contrato de prestação de serviço não afasta a aplicação da presunção da existência de contrato de trabalho prevista no artigo 7.º do Estatuto. Ou seja, mesmo que as partes qualifiquem um contrato como contrato de prestação de serviços, ele pode ainda assim ser considerado contrato de trabalho, caso se verifiquem os indícios de laboralidade da presunção de contrato de trabalho referidas no citado artigo 7.º.

IV. Recorda-se que, nos termos da Portaria n.º 13-A/2022, de 4 de janeiro, a celebração de contratos de prestação de serviços de profissional da cultura fica sujeita a particulares deveres de comunicação pelas entidades que disponham ou devam dispor de contabilidade organizada, nos termos do disposto no do n.º 2 do artigo 30.º do Estatuto.

Artigo 26.º

Dever de informação

1 - A entidade beneficiária da prestação deve informar o prestador de serviço sobre os aspetos relevantes do contrato de prestação de serviço, designadamente:

a) Da respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, da existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como da sede ou domicílio;

- b) Do local de prestação da atividade ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que a atividade é prestada em vários locais;
- c) Das tarefas a serem desempenhadas pelo prestador de serviço;
- d) Da data de início e termo do contrato;
- e) Da duração do contrato;
- f) Do valor e da periodicidade da retribuição.

2 - Em caso de alteração das condições previstas no número anterior, o prestador de serviço pode resolver o contrato, com direito a indemnização, nos termos gerais.

3 - O prestador de serviço deve informar a entidade beneficiária da prestação dos aspetos relevantes para a execução da prestação de serviço, designadamente:

- a) Da respetiva identificação, nomeadamente, nome, morada, número de identificação fiscal, número de identificação da segurança social e número do cartão do profissional da área da cultura;
- b) Do número da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores independentes.

Anotações

I. Havendo um verdadeiro contrato de prestação de serviços, o Estatuto procura criar um conjunto de direitos para o profissional da cultura independente, que não decorrem diretamente do Código Civil.

Desde logo, no preceito sob anotação, estabelece-se um dever de informação recíproco entre as partes sobre aspetos relevantes do contrato, nomeadamente sobre as tarefas a serem desempenhadas pelo prestador de serviço; a data de início e termo do contrato; a duração do contrato; bem como o valor e da periodicidade da retribuição.

O número 2 estabelece, aliás, que em caso de alteração destas condições, o prestador de serviço pode resolver o contrato, com direito a indemnização, nos termos gerais.

II. O dever de informação previsto neste preceito é sinalagmático, pelo que também o prestador de serviço, nos termos do número 3, deve informar a entidade beneficiária da prestação dos aspetos relevantes para a execução da prestação de serviço, designadamente, o número do cartão do profissional da área da cultura e o número da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores independentes.

Artigo 27.º

Culpa na formação do contrato

1 - Quem negocea com outrem para a conclusão de um contrato de prestação de serviço deve, tanto nos preliminares como na sua formação, proceder segundo as regras de boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.

2 - Para efeitos do número anterior, considera-se contrário às regras da boa-fé o cancelamento, injustificado e com uma antecedência inferior a 15 dias, de atividade cultural para a qual o prestador de serviço tenha sido convidado a participar enquanto profissional da área da cultura, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

Anotações

I. Com o mesmo objetivo de proteger o prestador de serviço, o preceito sob anotação, em linha com o artigo 227.º do Código Civil, consagra o conceito de culpa na formação do contrato (*culpa in contrahendo*), determinando que, quem negocea com outrem para a conclusão de um contrato de prestação de serviço deve, tanto nos preliminares como na sua formação, proceder segundo as regras de boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.

II. Para proteger o prestador de serviço contra cancelamentos injustificados de espetáculos, o preceito em causa determina que se considera contrário às regras da boa-fé o cancelamento, injustificado e com uma antecedência inferior a 15 dias, de atividade cultural para a qual o prestador de serviço tenha sido convidado a participar enquanto profissional da área da cultura.

Artigo 28.º

Pagamento da retribuição

1 - A retribuição, estabelecida por acordo entre as partes, deve estar à disposição do prestador de serviço no prazo acordado.

2 - Na ausência de estipulação sobre o prazo, considera-se que o pagamento deve ocorrer até ao final do mês subsequente ao da prestação do serviço contratado.

3 - A entidade beneficiária da prestação que faltar culposamente ao pagamento da retribuição, nos termos dos números anteriores, é obrigada a pagar ao prestador de serviço os correspondentes juros de mora à taxa legal em vigor ou à taxa estabelecida por acordo entre as partes.

Anotações

I. O preceito sob anotação cria um prazo supletivo para o pagamento dos serviços realizados, estabelecendo-se que, na ausência de estipulação sobre o prazo, considera-se que o pagamento feito pelo beneficiário da atividade deve ocorrer até ao final do mês subsequente ao da prestação do serviço contratado.

Visa-se, por esta via, evitar que os prestadores de serviço prestem a sua atividade e fiquem sem receber o pagamento do serviço prestado durante um período de tempo prolongado.

II. Estabelece-se, também, que em caso de mora por parte do devedor (o beneficiário do serviço prestado), há lugar ao pagamento de juros de mora à taxa legal em vigor ou à taxa estabelecida por acordo entre as partes.

III. Recorda-se que os juros de mora ascendem, atualmente, a 4% ao ano, nos termos da Portaria n.º 291/2003, de 8 de abril.

Artigo 29.º

Contratos de adesão

Ao contrato de prestação de serviço do qual constem cláusulas contratuais gerais elaboradas sem prévia negociação individual, que destinatários indeterminados se limitem a aceitar, bem como às cláusulas constantes de contratos individualizados, mas cujo conteúdo previamente elaborado o destinatário não pode influenciar, aplica-se o regime legal das cláusulas contratuais gerais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro, na sua redação atual.

de informação (artigo 6.º) que visam proteger o aderente, assim como se elencam cláusulas absolutamente proibidas (artigo 17.º) e relativamente proibidas (artigo 19.º).

Anotações

I. O preceito sob anotação visa proteger o prestador de serviço que adira a contratos celebrados com recurso a cláusulas contratuais gerais.

Nestes casos, em que apenas existe liberdade de celebração, mas não liberdade de estipulação, importa atribuir uma proteção acrescida ao prestador de serviço que adere a contrato de prestação de serviço do qual constem

cláusulas contratuais gerais elaboradas sem prévia negociação individual, ou que celebra contratos individualizados, mas cujo conteúdo previamente elaborado o prestador de serviço não pôde influenciar.

II. Quando assim seja, para além da aplicação do presente Estatuto e do regime do Código Civil, importa aplicar, também, a habitualmente denominada Lei das Cláusulas Contratuais Gerais, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro, na sua redação atual.

III. A Lei das Cláusulas Contratuais Gerais, recorda-se, para além de outras previsões, contém particulares deveres de comunicação (artigo 5.º) e de informação (artigo 6.º) que visam proteger o aderente, assim como se elencam cláusulas absolutamente proibidas (artigo 17.º) e relativamente proibidas (artigo 19.º).

Artigo 30.º

Liberdade de forma

1 - O contrato de prestação de serviço não depende da observância de forma especial, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nos números 1 e 3 do artigo 26.º

2 - A entidade beneficiária da prestação, que disponha ou deva dispor de contabilidade organizada, deve comunicar à IGAC e à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), mediante formulário único eletrónico definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da cultura e da segurança social, a celebração de contrato de prestação de serviço antes do início da sua produção de efeitos, ilidindo fundamentadamente a presunção da existência de contrato de trabalho prevista no artigo 7.º

3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Anotações

I. O contrato de prestação de serviços é um contrato consensual, que não está sujeito a forma escrita. Segue-se, a este propósito, o princípio do consensualismo previsto no artigo 219.º do Código Civil.

Todavia por imperativos que se prendem com o regime da proteção social do trabalhador independente e como forma de evitar falsos “recibos verdes”, o preceito sob anotação determina que a entidade beneficiária da prestação, que disponha ou deva dispor de contabilidade organizada, deve comunicar à IGAC e à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), mediante formulário único eletrónico definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da cultura e da segurança social, a celebração de contrato de prestação de serviço antes do início da sua produção de efeitos, ilidindo fundamentadamente a presunção da existência de contrato de trabalho prevista no artigo 7.º

II. A portaria a que se refere o preceito sob anotação é a Portaria n.º 13-A/2022, de 4 de janeiro, que regulamenta a comunicação de celebração de contratos de prestação de

serviços com profissionais da área da cultura, pelas entidades que disponham ou devam dispor de contabilidade organizada.

III. Nos termos do artigo 2.º desta Portaria, a entidade gestora destas comunicações é a Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC), em articulação com:

a) A Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA);

b) A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);

c) A Autoridade Tributária e Aduaneira (AT);

d) Os Serviços da Segurança Social.

No essencial, compete a estas entidades a responsabilidade pelo tratamento dos dados

personais recolhidos, nomeadamente para efeitos de confirmação do fundamento pela não celebração de contrato de trabalho, pela IGAC e ACT; confirmação que o valor relativo ao contrato foi devidamente declarado para efeitos fiscais e contributivos, pela ACT e pelos serviços da Segurança Social; planeamento das atividades de fiscalização, por todas as entidades.

IV. Nos termos do artigo 4.º desta Portaria, a entidade beneficiária da prestação, que disponha ou deva dispor de contabilidade organizada, deve comunicar a celebração de contrato de prestação de serviço antes do início da sua produção de efeitos, ilidindo fundamentadamente a presunção da existência de contrato de trabalho prevista no artigo 7.º do Estatuto. Na impossibilidade de comunicação em momento anterior à produção de efeitos do contrato, nomeadamente por impossibilidade de acesso ao Portal ePortugal, a entidade beneficiária da prestação deve proceder à comunicação nas 48 horas posteriores.

V. O artigo 5.º da citada Portaria, por sua vez, determina que nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º, no artigo 79.º e no n.º 3 do artigo 81.º do Estatuto, e para efeitos de verificação de eventuais falsos contratos de prestação de serviço, quando esteja em causa uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho, podem ser realizadas verificações eletrónicas por informação recolhida em base de dados entre as comunicações realizadas ao abrigo da presente portaria e as obrigações fiscais e contributivas associadas ao mesmo contrato

Artigo 31.º

Documentos a entregar ao prestador de serviço

1 - Cessando o contrato de prestação de serviço, a entidade beneficiária da prestação deve entregar ao prestador de serviços um certificado de atividade, indicando o nome do profissional, o número do cartão do profissional da área da cultura, se aplicável, e as datas de admissão e de cessação do contrato.

2 - Caso o prestador de serviço o requeira, o certificado de atividade deve descrever a atividade por si desempenhada para a entidade beneficiária.

Anotações

I. O preceito sob anotação, à semelhança do dever de entrega de certificado de trabalho ao trabalhador, previsto no artigo 341.º do Código do Trabalho, determina que cessando o contrato de prestação de serviço, a entidade beneficiária da prestação deve entregar ao prestador de serviços um certificado de atividade, indicando o nome do profissional, o número do cartão do profissional da área da cultura, se aplicável, e as datas de admissão e de cessação do contrato.

II. Na medida em que que o prestador de serviço o requeira (e só nesses casos), o certificado de atividade deve descrever a atividade por si desempenhada para a entidade beneficiária.

Artigo 32.º

Contrato de agência

Ao contrato de agência celebrado no âmbito do presente Estatuto é aplicável o disposto no Decreto-Lei n.º 178/86, de 3 de julho, na sua redação atual.

Anotações

O preceito em causa visou apenas clarificar que perante contratos de agência celebrados ao abrigo do presente Estatuto se aplica o Decreto-Lei n.º 178/86, de 3 de julho, na sua redação atual, que regulamenta o contrato de agência ou representação comercial.

Artigo 33.º

Prestação de serviço na modalidade «chave-na-mão»

A prestação de serviço na modalidade «chave-na-mão» inclui a conceção, produção, transporte, montagem e desmontagem de obra artística, salvo disposição em contrário.

Anotações

O preceito em causa visou apenas clarificar que, por regra, sempre que se fala numa prestação de serviços “chave na mão”, se devem incluir os trabalhos de conceção, produção, transporte, montagem e desmontagem de obra artística, salvo disposição em contrário

CAPÍTULO V

Proteção social dos profissionais da área da cultura

SECÇÃO I - Disposições gerais

Artigo 34.º

Regime especial de proteção social

1 - O regime constante do presente capítulo é especial relativamente à aplicação do regime constante do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2 - É criado o Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura, adiante designado por Fundo.

I. O presente Capítulo concretiza um dos principais objetivos do Estatuto de alargar a proteção social dos profissionais da área da cultura nas situações de maior precariedade do setor da cultura, como são os contratos de trabalho de muito curta duração e o exercício da atividade em regime de prestação de serviços, aproximando-a da proteção conferida pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem enquanto regime de referência.

Anotações

II. Para esse efeito, o presente Capítulo V estabelece o regime especial de proteção social (artigo 34.º, n.º 1) aplicável a partir de 1 de julho de 2022 aos profissionais da área da cultura com inscrição válida no Registo dos Profissionais da Área da Cultura (RPAC) previsto no artigo 5.º do Estatuto.

III. Este regime especial de proteção social traduz-se no seguinte:

- a) Criação do *Subsídio por Suspensão da Atividade Cultural* (artigos 56.º a 73.º), com o objetivo de garantir um rendimento adequado aos profissionais da área da cultura nos períodos de suspensão involuntária da atividade profissional da área da cultura;
- b) Criação do *Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura* (artigos 34.º e 35.º), para a gestão administrativa e financeira do Subsídio por Suspensão da Atividade Cultural;
- c) Definição do regime de proteção social específico aplicável aos *profissionais da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração* (artigos 41.º a 46.º) e aos *profissionais da área da cultura em regime de trabalho independente* (artigos 47.º a 55.º);
- d) Regulação do *Subsídio de Reconversão Profissional* (artigo 74.º);
- e) Alteração do regime de acumulação da *Prestação Social para a Inclusão* com rendimentos da atividade cultural pelos profissionais da área da cultura com deficiência (artigo 75.º), constante do Decreto-Lei n.º126-A/2017, de 6 de outubro, na redação atual;
- f) Possibilidade de escolha da *taxa contributiva do regime complementar*, constante do Decreto-Lei n.º 26/2008, de 22 de fevereiro, independentemente da idade (artigo 76.º).

IV. De notar que os profissionais da área da cultura que sejam membros de órgãos estatutários de pessoas coletivas continuam abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem com as particularidades previstas nos artigos 61.º a 70.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, doravante identificado apenas por Código Contributivo, não estando prevista neste Capítulo qualquer norma especial que lhes seja aplicável.

V. Os profissionais da área da cultura que optem por não se inscrever no RPAC continuam abrangidos pelos regimes de proteção social, nos termos gerais estabelecidos no Código Contributivo (veja-se, a este propósito, a anotação ao artigo 5.º do Estatuto).

VI. Recorda-se, também, que as profissões e atividades da área da cultura estão definidas no anexo I da Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro.

VII. O n.º 1 deste preceito proclama a natureza especial do regime de proteção social dos profissionais da área da cultura estabelecido neste Capítulo, pelo que as normas constantes do Código Contributivo apenas se aplicam subsidiariamente, nas situações não previstas neste Estatuto.

VIII. O número 2, por sua vez, cria o Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura, desenvolvido no artigo 35.º do Estatuto.

Artigo 35.º

Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura

1 - A atribuição e gestão do subsídio por suspensão da atividade cultural é efetuada através do Fundo.

2 - A gestão administrativa e financeira do Fundo compete ao Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P., que, para o efeito, articula com os serviços competentes do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), e das regiões autónomas dos Açores e da Madeira.

3 - Constituem receitas do Fundo:

a) A contribuição correspondente a 7,5 % da taxa contributiva devida pelas entidades empregadoras no regime de contrato de muito curta duração a que se refere o artigo 45.º;

b) A contribuição correspondente a 5,1 % da taxa contributiva devida pelas entidades beneficiárias da prestação a que se refere o artigo 49.º;

c) A contribuição correspondente a 3,8 % da taxa contributiva devida pelos trabalhadores independentes a que se refere o artigo 49.º;

d) A afetação do produto das coimas laborais nos termos previstos no presente Estatuto;

e) Quaisquer receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas.

Anotações

I. Para garantir rendimentos nas situações de inatividade involuntária, o Estatuto criou uma nova prestação social, o *Subsídio por Suspensão da Atividade Cultural*, de natureza contributiva, mais adequada à precariedade, descontinuidade e sazonalidade da atividade cultural.

II. Atendendo à singularidade do referido *Subsídio por Suspensão da Atividade Cultural*, este preceito determina que a sua atribuição e gestão seja feita através do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura (FESSPAC), criado por via deste Estatuto, com financiamento próprio e separado das restantes prestações sociais.

III. O Regulamento do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura foi aprovado e publicado em anexo à Portaria n.º 29-C/2022, de 11 de janeiro, e fixa as regras e condições do seu funcionamento (artigo 1.º, n.º 1).

IV. O Fundo tem natureza de fundo autónomo, sem personalidade jurídica, e a sua gestão financeira e administrativa cabe ao Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (IGFSS, IP) em articulação, na vertente administrativa, com o Instituto da Segurança Social (ISS, IP), o Instituto da Segurança Social dos Açores, (ISSA, IPRA), e o Instituto de Segurança Social da Madeira, (ISSM, IP-RAM), podendo para o efeito celebrar protocolos.

O orçamento e conta do Fundo constituem anexos ao Orçamento e à Conta da Segurança Social, respetivamente.

V. De acordo com o artigo 9.º da referida Portaria n.º 29-C/2022, as receitas do Fundo são constituídas principalmente pelas contribuições dos profissionais da área da cultura e das entidades empregadoras ou entidades beneficiárias.

A este propósito, cumpre recordar que:

- a) Nos termos do artigo 45.º do Estatuto, a taxa contributiva total nas situações contrato de trabalho de muito curta duração é de 37,1 %, sendo 29,6 % receita da Segurança Social e 7,5 % receita do Fundo;
- b) Nos termos do n.º 1 do artigo 49.º do Estatuto, a taxa contributiva devida pelos trabalhadores independentes é de 25,2 %, sendo 21,4 % receita da Segurança Social e 3,8 % receita do Fundo;
- c) Nos termos do n.º 2 do artigo 49.º do Estatuto, a taxa contributiva da responsabilidade da entidade beneficiária da prestação é de 5,1 %, constituindo receita integral do Fundo, ainda que o profissional da área da cultura não esteja inscrito no RPAC e, conseqüentemente, não seja titular do subsídio por suspensão da atividade cultural, conforme n.º 3 do artigo 49.º do Estatuto.

Constituem também receitas do Fundo o produto de 25% das coimas laborais, nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 82.º do Estatuto, bem como outras receitas que lhe sejam legalmente afetas.

VI. Nos termos do artigo 10.º da citada Portaria n.º 29-C/2022, constituem despesas do Fundo as resultantes dos pagamentos dos subsídios por suspensão de atividade cultural concedidos e os encargos com a gestão e administração do Fundo.

O artigo 11.º regula a composição dos ativos do Fundo, sendo a política de investimentos definida pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social e aprovada por despacho conjunto dos membros do Governo da área das finanças e da segurança social.

O artigo 13.º determina a avaliação trienal da sustentabilidade económica e financeira do Fundo, mediante estudo técnico atuarial realizado por uma comissão técnica coordenada pela Direção-Geral da Segurança Social, tendo em vista a tomada de medidas que se mostrem indispensáveis ao equilíbrio financeiro do subsídio por suspensão da atividade cultural.

Artigo 36.º

Regulamentação específica

Compete aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da segurança social regulamentar os termos e as condições de aplicação do regime constante do presente capítulo.

Anotações

I. O artigo sob anotação define a competência para efeitos de regulamentação da proteção social dos profissionais da área da cultura, determinando que a mesma pertence aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da segurança social.

II. A título exemplificativo, recorda-se que a Portaria n.º 29-C/2022, de 11 de janeiro, que aprovou o Regulamento do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura, foi aprovada pelo Ministro de Estado e das Finanças e pelo Secretário de Estado da Segurança Social.

Artigo 37.º

Regime contributivo aplicável

1 - Os profissionais da área da cultura vinculados por contrato de trabalho estão abrangidos pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, sem prejuízo das especificidades previstas no presente Estatuto.

2 - Os profissionais da área da cultura que exerçam atividade profissional e se obriguem a prestar a outrem o resultado da sua atividade sem sujeição a contrato de trabalho estão abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes, sem prejuízo das especificidades previstas no presente Estatuto.

3 - Os profissionais da área da cultura que não exerçam atividade profissional ou tenham cessado ou suspenso a atividade profissional e não estejam abrangidos pelos regimes contributivos de inscrição obrigatória podem requerer a inscrição no regime do seguro social voluntário, regulado nos termos dos artigos 169.º e seguintes do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

4 - Os trabalhadores com contrato de trabalho com atividade descontínua previstos no artigo 13.º são equiparados, para efeitos de segurança social, a trabalhadores com contrato de trabalho intermitente.

Anotações

I. Este artigo faz o enquadramento geral dos profissionais da área da cultura nos regimes de segurança social previstos no Código Contributivo em função do respetivo regime de trabalho. Por força deste preceito, esclarece-se que os profissionais da área da cultura estão respetivamente enquadrados:

- a) No regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem constante dos artigos 24.º a 131.º do Código Contributivo, no caso de vinculados por contrato de trabalho nos termos do Capítulo III do Estatuto, sem prejuízo do especialmente previsto para o contrato de trabalho de muito curta duração nos artigos 41.º a 46.º do Estatuto;
- b) No regime dos trabalhadores independentes constante dos artigos 132.º a 168.º, no caso de prestação de serviços nos termos do Capítulo IV do Estatuto, sem prejuízo do especialmente disposto nos artigos 47.º a 55.º do Estatuto;
- c) No regime do seguro social voluntário constante dos artigos 169.º a 184.º, no caso de não exercerem atividade profissional e não se encontrarem abrangidos por regimes de segurança social de inscrição obrigatória por outra atividade.

II. De acordo com o n.º 4 deste artigo, nas situações de contrato de trabalho com atividade descontínua regulado no artigo 13.º do Estatuto, são aplicáveis as regras estabelecidas para o contrato de trabalho intermitente previstas nos artigos 92.º a 94.º do Código Contributivo.

III. Recorda-se que, nos termos do artigo 9.º do Código Contributivo, *“enquadramento é o ato administrativo pelo qual a instituição de segurança social competente reconhece, numa situação de fato, a existência dos requisitos materiais legalmente definidos para ser abrangido por um regime de segurança social”*, pelo que cabe sempre à instituição de segurança social competente decidir em cada caso o regime de segurança social aplicável em face dos dados de fato disponibilizados pelos interessados.

Artigo 38.º

Acumulação de atividades

Sempre que o trabalhador da área da cultura exerça mais do que uma atividade aplica-se a cada uma delas o respetivo regime.

I. Este preceito estabelece que no caso de acumulação de atividades da área da cultura com atividades de fora da área da cultura, aplica-se a cada atividade ou conjunto de atividades o regime de segurança social em que se enquadrem.

Anotações

II. Assim, no caso de o profissional da área da cultura acumular atividades independentes da área da cultura com atividades independentes de fora da área da cultura, fica sujeito às obrigações contributivas definidas nos artigos 47.º a 55.º do Estatuto em relação às atividades da área da cultura, e às obrigações contributivas definidas nos artigos 132.º a 168.º do Código Contributivo, em relação às atividades independentes de fora da área da cultura.

III. Do mesmo modo, se acumular contratos de trabalho em regime de muito curta duração da área da cultura e de fora da área da cultura, fica sujeito (e a respetiva entidade empregadora) às obrigações contributivas definidas nos artigos 41.º a 46.º do Estatuto, em relação ao contrato de trabalho de muito curta duração da área da cultura, e às obrigações contributivas definidas nos artigos 80.º a 83.º do Código Contributivo, em relação ao contrato de trabalho de muito curta duração de fora da área da cultura.

Artigo 39.º

Âmbito material da proteção social

1 - Sem prejuízo da proteção nas eventualidades previstas nos regimes do sistema previdencial de segurança social, os profissionais da área da cultura têm direito à atribuição do subsídio por suspensão da atividade cultural, nos termos estabelecidos no presente Estatuto.

2 - Os profissionais da área da cultura, nos casos referidos no artigo 74.º, têm ainda direito ao subsídio de reconversão profissional nos termos estabelecidos no presente Estatuto.

Anotações

I. O presente artigo define o conteúdo da proteção social conferida aos profissionais da área da cultura, remetendo para o elenco das eventualidades protegidas pelos regimes do sistema previdencial e que constam do artigo 19.º do Código Contributivo: doença, maternidade, paternidade e adoção, desemprego, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte.

II. A proteção nas eventualidades referidas é assegurada pelas prestações sociais definidas na regulamentação de cada eventualidade, a que acresce, de forma inovadora, o *subsídio por suspensão da atividade cultural* para os profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores por conta de outrem com contrato de trabalho de muito curta duração ou pelo regime dos trabalhadores independentes, estabelecidos no Estatuto.

Artigo 40.º

Declaração de tempos de trabalho

1 - Os tempos de trabalho são declarados em dias, independentemente de a atividade ser prestada a tempo completo ou a tempo parcial, nos termos do artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, na sua redação atual.

2 - O disposto no presente artigo não prejudica a contagem de tempos de trabalho para efeitos de acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural, nos termos do disposto nos artigos 44.º e 53.º

Anotações

I. O Estatuto regula expressamente nos artigos 44.º e 53.º a contagem dos tempos de trabalho para efeitos do subsídio por suspensão da atividade cultural, em função do valor do rendimento auferido que constituir base de incidência contributiva, e remete para o Regulamento do Código Contributivo, aprovado pelo Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, a declaração dos tempos de trabalho em dias para efeitos das diversas prestações da segurança social.

II. Nos termos do artigo 16.º do referido Regulamento, o tempo de trabalho deve ser declarado em dias, com o limite de 30 dias por mês. No caso do trabalho prestado a tempo parcial ou de contrato de muito curta duração e de contrato intermitente com prestação horária de trabalho, é declarado 1 dia de trabalho por cada conjunto de 6 horas. Na parte excedente a 6 horas, deve ser declarado meio-dia de trabalho se o excedente for igual ou inferior a 3 horas e mais um dia de trabalho, se o excedente for superior a 3, com o limite máximo de 30 dias por mês.

III. Nas situações em que o período normal de trabalho a tempo completo do setor de atividade seja de 35 horas semanais ou inferior, a prestação de trabalho a tempo parcial, de contrato de muito curta duração e de contrato intermitente com prestação horária de trabalho é declarada nos seguintes termos:

a) Um dia de trabalho por cada conjunto de cinco horas;

b) Meio-dia de trabalho nos casos em que o número de horas de trabalho, excedente de múltiplos de cinco, for igual a dois e meio ou inferior e, nos restantes casos, mais um dia, com o limite máximo de 30 dias em cada mês.

SECÇÃO II - Disposições especiais

SUBSECÇÃO I

Profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração

Artigo 41.º

Profissionais abrangidos

São abrangidos pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem com as especificidades previstas na presente secção os profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração, nos termos definidos no capítulo iii do presente Estatuto.

Anotações

I. A presente subsecção estabelece nos artigos 41.º a 46.º o regime especial de proteção social dos profissionais da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração, inscritos no RPAC, afastando e substituindo o regime constante dos artigos 80.º a 83.º do Código Contributivo.

II. O regime especial de proteção social estabelecido nesta subsecção abrange aos profissionais da área da cultura, inscritos no RPAC, com contrato de trabalho de muito curta duração.

III. Recorda-se que o contrato de trabalho de muito curta duração está previsto no artigo 12.º do presente Estatuto, contendo um regime especial face ao artigo 142.º do Código do Trabalho.

Artigo 42.º

Âmbito material

1 - Os profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, nos termos estabelecidos na respetiva legislação.

2 - Os profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração têm também direito à atribuição do subsídio por suspensão da atividade cultural, nos termos estabelecidos no presente Estatuto.

Anotações

I. Este artigo alarga a proteção social conferida aos profissionais da área da cultura com contrato de muito curta duração, aproximando-a da conferida pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, enquanto regime de referência com proteção mais completa, pelo que passam a ter direito à proteção na doença, doenças profissionais, maternidade, paternidade, adoção, bem como na invalidez, velhice e morte.

II. A proteção no desemprego dos profissionais da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração é assegurada através da atribuição do subsídio por suspensão da atividade cultural, nos termos previstos nos artigos 56.º a 73.º do Estatuto, o qual constitui uma das principais inovações deste Estatuto.

Artigo 43.º

Base de incidência contributiva

A base de incidência contributiva dos profissionais da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração corresponde à remuneração efetivamente auferida e declarada pela entidade empregadora.

Anotações

Por força deste preceito, a base de incidência contributiva deixa de ser uma remuneração convencional determinada com base no IAS (Indexante de Apoios Sociais) e passa a ser a remuneração efetivamente auferida, melhorando o nível da proteção conferida, uma vez que o valor da base de incidência contributiva é também a base de cálculo das prestações sociais de natureza contributiva a que o profissional da área da cultura tiver direito.

Artigo 44.º

Conversão do valor da remuneração mensal em dias de trabalho

1 - Para efeitos de acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural, o prazo de garantia é calculado segundo a seguinte fórmula:

(VRM) : (2,5 IAS/30)

2 - Para efeitos do número anterior, VRM é a soma do valor das remunerações recebidas em cada mês pela atividade da cultura que constituam base de incidência contributiva e IAS é o Indexante de Apoios Sociais.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável mesmo nas situações em que se verifique acumulação de atividades ou de regimes contributivos.

Anotações

I. Este preceito tem por objetivo possibilitar o acesso ao subsídio por suspensão da atividade cultural aos profissionais da área da cultura com contrato de muito curta duração, independentemente da duração do contrato de trabalho. A limitação da duração desta modalidade de contratos de trabalho dificultaria o cumprimento do prazo de garantia para acesso à prestação.

II. Deste modo, o prazo de garantia de 180 dias, exigido no artigo 60.º do Estatuto para acesso à prestação, é apurado em função do valor da remuneração mensal da área da cultura que constitua base de incidência contributiva à razão de 1 dia de trabalho por cada 2,5 o valor diário do IAS (Indexante de Apoios Sociais) em vigor.

III. No ano de 2022, o valor mensal do IAS está fixado em 443,20 euros, nos termos da Portaria n.º 294/2021, de 13 de dezembro, pelo que, para apuramento do prazo de garantia do SSAC, cada dia corresponde a $2,5 \times € 443,20 / 30 = 36,93$ euros.

IV. Note-se que o acesso às restantes prestações da segurança social continua a depender dos dias de trabalho registados ou seja, dos dias de registo de remunerações, nos termos previstos na legislação de cada prestação.

Artigo 45.º

Taxa contributiva

A taxa contributiva relativa aos profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração é de 37,1 %, sendo 26,1 % da responsabilidade da entidade empregadora e 11 % do trabalhador, sem prejuízo da aplicação de taxas contributivas mais favoráveis previstas no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

Anotações

I. O alargamento e reforço da proteção social dos profissionais da área da cultura com contrato de muito curta duração justifica o reforço do respetivo financiamento: a entidade empregadora mantém a taxa contributiva de 26,1% já praticada e o trabalhador passa a contribuir com a taxa de 11%, conforme a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

II. Recorda-se que a taxa contributiva total é de 37,1%, sendo que 7,5% destinam-se ao financiamento do subsídio por suspensão da atividade cultural através do FESSPAC a que se refere o artigo 35.º do Estatuto e os restantes 29,6% ao financiamento das restantes eventualidades referidas no artigo 42.º, n.º 1 do Estatuto, conforme desagregação da taxa contributiva prevista no artigo 51.º do Código Contributivo.

Artigo 46.º

Registo de remuneração por equivalência

Ao profissional da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração que tenha direito ao subsídio referido no n.º 2 do artigo 42.º aplica-se, durante os meses de concessão do subsídio, com as devidas adaptações, o pagamento de contribuições pelo valor mínimo, previsto no n.º 2 do artigo 163.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, para efeitos de registo de remunerações por equivalência, sendo o respetivo valor de contribuição deduzido ao montante do subsídio pago mensalmente e retido pelo Fundo.

Anotações

I. Este preceito tem por objetivo manter os efeitos da carreira contributiva dos profissionais da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração, durante o período de concessão do subsídio por suspensão da atividade cultural, apesar da cessação do contrato de trabalho, através do instituto jurídico do registo de remunerações por equivalência.

II. Para este efeito e diferentemente do regulado nas situações de doença ou de desemprego, durante o período de concessão do subsídio por suspensão da atividade cultural mantém-se a obrigação do pagamento da contribuição mínima de 20 euros que deve ser deduzida no valor do subsídio.

SUBSECÇÃO II - Profissionais da área da cultura em regime de trabalho independente

Artigo 47.º

Âmbito material de proteção

1 - Os profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, nos termos dos respetivos regimes jurídicos.

2 - A proteção da eventualidade de desemprego dos profissionais referidos no número anterior é assegurada através da atribuição do subsídio por suspensão da atividade cultural, nos termos estabelecidos no presente Estatuto, não lhes sendo aplicável o disposto no Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de março, na sua redação atual.

3 - Os profissionais referidos no n.º 1 são enquadrados, para efeitos de taxa contributiva, como empresários em nome individual.

Anotações

I. Esta subsecção contém as normas especiais aplicáveis aos profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime de proteção social dos trabalhadores independentes, inscritos no RPAC, definindo, designadamente, as obrigações contributivas (artigos 48.º a 52.º) e a proteção social assegurada (artigos 47.º e 53.º), consagrando o direito ao subsídio por suspensão da atividade cultural para todos os profissionais independentes, sejam ou não economicamente dependentes.

II. Em tudo o mais que não esteja previsto nesta subsecção, aplicam-se as normas gerais do regime dos trabalhadores independentes estabelecidas no Código Contributivo que não sejam incompatíveis com o disposto no Estatuto, designadamente as relativas à relação jurídica de vinculação constantes dos artigos 143.º a 149.º do Código Contributivo.

III. O n.º 1 deste preceito tem por objetivo definir a proteção social dos profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes na doença, doenças, profissionais, maternidade, paternidade, adoção, invalidez, velhice e morte, nos termos e condições previstas na legislação de cada prestação.

IV. De acordo com o n.º 2, os profissionais da área da cultura independentes, economicamente dependentes, deixam de ter direito ao subsídio por cessação da atividade previsto no Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de março, e passam a estar abrangidos pelo subsídio por suspensão da atividade cultural nos termos previstos nos artigos 56.º a 73.º do Estatuto, independentemente de serem ou não economicamente dependentes.

V. No entanto, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, que aprova o Estatuto, os profissionais da área da cultura do regime dos trabalhadores independentes economicamente dependentes que, à data da entrada em vigor do referido Decreto-Lei, tenham adquirido o direito a requerer o subsídio por cessação da atividade, mantêm o referido direito pelo prazo de um ano, nas condições estabelecidas na respetiva legislação.

Artigo 48.º

Entidades beneficiárias da prestação do trabalho independente

São entidades beneficiárias da prestação abrangidas pelo regime constante da presente secção as pessoas coletivas e as pessoas singulares com ou sem atividade empresarial que beneficiam da prestação de serviço por profissionais da área da cultura, independentemente da sua atividade.

Anotações

I. De acordo com este preceito, consideram-se “entidades beneficiárias da prestação do trabalho independente”, também referidas, por vezes, como “entidades beneficiárias da prestação”, todas as pessoas que contratarem a prestação de serviços por profissionais da área da cultura, independentemente da área de atividade. Portanto, o critério distintivo não é a atividade desenvolvida pela entidade, mas a contratação da prestação de serviços a profissionais da área da cultura, estejam ou não registados no RPAC.

II. A “entidade beneficiária da prestação” caracterizada neste artigo é mais abrangente e substitui a “entidade contratante” prevista no artigo 140.º do Código Contributivo.

Artigo 49.º

Taxas contributivas

1 - A taxa contributiva relativa aos trabalhadores independentes, incluindo os empresários em nome individual, da área da cultura é fixada em 25,2 %.

2 - A taxa contributiva da responsabilidade da entidade beneficiária da prestação é de 5,1 %, não sendo aplicável o disposto no n.º 7 do artigo 168.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

3 - A taxa contributiva da responsabilidade da entidade beneficiária da prestação é sempre devida, independentemente de o trabalhador estar ou não inscrito no RPAC.

Anotações

I. Nos termos do n.º 3 do artigo 47.º do Estatuto, os profissionais da área da cultura do regime dos trabalhadores independentes são equiparados a empresários em nome individual para efeitos de taxa contributiva.

Assim, o n.º 1 deste artigo fixa em 25,2% a taxa contributiva dos trabalhadores independentes, que corresponde à taxa contributiva dos empresários em nome individual fixada no n.º 4 do artigo 168.º do Código Contributivo.

II. Da taxa contributiva de 25,2 % fixada no n.º 1 deste artigo, 21,40 % constitui receita da segurança social e destina-se ao financiamento das prestações referidas no n.º 1 do artigo 47.º deste Estatuto e 3,8 % constitui receita do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura para financiamento do subsídio por suspensão da atividade cultural.

III. O n.º 2 do artigo em anotação fixa em 5,1% a taxa contributiva a pagar por todas as entidades beneficiárias da prestação de trabalho independente, ou seja, por todas as pessoas singulares ou coletivas que contratarem a prestação de serviços de profissionais da área da cultura, independentemente do valor dos serviços prestados e da situação do respetivo profissional.

IV. O n.º 2 deste artigo reforça que no regime especial dos trabalhadores independentes da área da cultura não há diferenciação entre profissionais independentes e profissionais independentes economicamente dependentes, pelo que a taxa contributiva é única para todas as entidades beneficiárias e o subsídio por suspensão de atividade cultural abrange todos os profissionais independentes da área da cultura que preencham as respetivas condições legais de atribuição.

V. A taxa contributiva de 5,1% fixada n.º 2 deste artigo constitui receita do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais da Área da Cultura e destina-se ao financiamento do subsídio por suspensão da atividade cultural.

Artigo 50.º

Modalidade contributiva dos trabalhadores independentes

1 - A obrigação contributiva dos profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes, no que respeita ao exercício desta atividade, tem por base o valor de cada recibo ou fatura-recibo emitidos no portal da AT, com as seguintes modalidades:

a) Recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico com retenção na fonte, sempre que a entidade beneficiária da prestação seja uma pessoa coletiva ou uma pessoa singular que disponha ou deva dispor de contabilidade organizada;

b) Recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico sem retenção na fonte, sempre que a entidade beneficiária da prestação seja uma pessoa singular que não disponha nem seja obrigada a dispor de contabilidade organizada.

2 - São devidas mensalmente contribuições pelo trabalhador independente e pela entidade beneficiária da prestação com base nos recibos ou faturas-recibos eletrónicos emitidos em cada mês pelo exercício de atividade na área da cultura.

3 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores os recibos ou faturas-recibos referentes a propriedade intelectual, salvo nas situações previstas no n.º 3 do artigo 54.º

4 - As contribuições devidas são calculadas pela aplicação da respetiva taxa contributiva sobre o valor de 70 % ou 20 %, consoante se trate de prestação de serviço ou produção e venda de bens, de cada recibo ou fatura-recibo eletrónica emitida.

5 - As contribuições devidas pelo trabalhador independente abrangido pelo regime de contabilidade organizada previsto no Código do IRS são calculadas pela aplicação da taxa contributiva estabelecida no artigo anterior sobre o duodécimo do lucro coletável apurado no ano imediatamente anterior.

6 - O trabalhador independente abrangido pelo n.º 1 está sujeito ao pagamento de contribuições pelo valor mínimo previsto no n.º 2 do artigo 163.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

7 - O disposto no número anterior aplica-se durante os meses de atribuição do subsídio por suspensão da atividade cultural.

8 - A contribuição devida pela entidade beneficiária da prestação é calculada pela aplicação da taxa aplicável ao valor de 70 % ou 20 % de cada recibo ou fatura-recibo eletrónica emitida pelos trabalhadores em cada mês, exclusivamente no que respeita à prestação de serviço ou produção e venda de bens da área da cultura, respetivamente.

Anotações

I. O presente artigo estabelece que a obrigação contributiva dos profissionais da área da cultura abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes e das entidades beneficiárias tem por base o valor da faturação, aproximando o valor das contribuições a pagar e das correspondentes prestações sociais ao valor da remuneração efetivamente auferida em cada mês pela atividade da área da cultura, não havendo lugar à aplicação do limite máximo de 12 Indexantes de Apoios Sociais previsto no n.º 5 do artigo 163.º do Código Contributivo.

II. Tendo em conta o previsto nos n.ºs 4 e 8 deste artigo, as contribuições para a Segurança Social do regime especial dos profissionais da área da cultura independentes devem ser calculadas nos seguintes termos:

a) Nas faturas relativas a prestação de serviços da área da cultura:

- i. Contribuição devida pelo profissional independente: $25,2\% \times 70\% \times$ valor da fatura;
 - ii. Contribuição devida pela entidade beneficiária: $5,1\% \times 70\% \times$ valor da fatura.
- b) Nas faturas relativas à produção e venda de bens da área da cultura:
- i. Contribuição devida pelo profissional independente: $25,2\% \times 20\% \times$ valor da fatura;
 - ii. Contribuição devida pela entidade beneficiária: $5,1\% \times 20\% \times$ valor da fatura.

III. Nos meses em que não haja faturação a obrigação contributiva do profissional independente corresponde ao valor mínimo de 20 euros, mesmo durante os meses em que esteja a receber o subsídio por suspensão da atividade cultural, conforme previsto no n.º 2 do artigo 163.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

IV. A base incidência contributiva dos profissionais da área da cultura independentes com contabilidade organizada corresponde ao duodécimo do rendimento coletável apurado no ano imediatamente anterior.

V. Os valores da faturação relativa aos direitos da propriedade intelectual não constituem base de incidência, salvo opção do respetivo profissional da área da cultura em cada fatura.

VI. Por outro lado, o presente artigo define as modalidades de cumprimento das obrigações contributivas, distinguindo:

- a) No caso da prestação de serviços a pessoas coletivas ou pessoas singulares com contabilidade organizada, o pagamento das contribuições devidas pelo trabalhador e pela entidade beneficiária da prestação de trabalho independente cabe à entidade beneficiária, nos termos definidos no artigo 51.º;
- b) No caso da prestação de serviços a pessoas singulares sem contabilidade organizada, o pagamento das contribuições devidas pelo trabalhador e pela entidade beneficiária da prestação de trabalho independente cabe ao profissional independente, nos termos definidos no artigo 52.º.

Artigo 51.º

Pagamento de contribuições na modalidade de recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico com retenção

1 - As contribuições calculadas nos termos do artigo anterior são retidas pela entidade beneficiária da prestação, sempre que aquela seja uma pessoa coletiva ou uma pessoa singular que disponha ou deva dispor de contabilidade organizada.

2 - As contribuições retidas são pagas à segurança social pela entidade beneficiária da prestação, juntamente com a contribuição da sua responsabilidade, entre os dias 10 e 20 do mês seguinte, identificando o prestador de serviços, o mês a que se refere o pagamento e o valor da retribuição paga.

3 - Para efeitos do cumprimento da obrigação contributiva prevista nos números anteriores e do disposto nos artigos 105.º e 107.º do Regime Geral das Infrações Tributárias (RGIT), aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, na sua redação atual, a entidade beneficiária da prestação de serviço é equiparada a entidade empregadora.

4 - A falta de pagamento à segurança social do valor das contribuições retidas constitui a respetiva entidade beneficiária da prestação em dívida, sendo devidos juros de mora até pagamento integral.

5 - Sem prejuízo do disposto no RGIT, a violação do disposto nos n.os 1 e 2 constitui contraordenação leve quando seja cumprida nos 30 dias subsequentes ao termo do prazo e constitui contraordenação grave nas demais situações.

6 - A falta de pagamento à segurança social, no prazo legal, das contribuições devidas pela entidade beneficiária da prestação não prejudica a qualificação da situação contributiva regularizada do profissional independente, nos termos do artigo 208.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Anotações

I. Este artigo define os termos do pagamento das contribuições à segurança social, nas situações de retenção da contribuição do profissional independente por a entidade beneficiária da prestação de trabalho ser pessoa coletiva ou pessoa singular com contabilidade organizada.

II. Assim, neste caso a contribuição da responsabilidade do profissional independente deve ser deduzida no valor da fatura-recibo eletrónica, para além dos impostos que forem devidos: valor da fatura + IVA (se for devido) – IRS que for devido – contribuição do trabalhador.

III. Nos termos do n.º 2 deste artigo, o valor das contribuições retidas na faturação do profissional independente em cada mês deve ser pago pela entidade beneficiária da prestação à Segurança Social no prazo de 10 a 20 do mês seguinte, juntamente com o valor das suas próprias contribuições, indicando os elementos que identifiquem o profissional da área da cultura independente, o valor da faturação e o mês a que se reporta.

IV. A falta de pagamento à Segurança Social, no prazo indicado, do valor da contribuição retida ao profissional independente tem as seguintes consequências:

- a) A entidade beneficiária incorre numa contraordenação leve, se fizer o pagamento no prazo de 30 dias, ou uma contraordenação grave se fizer o pagamento decorridos 30 dias após o prazo indicado, conforme previsto no n.º 5;
- b) O valor em causa constitui uma dívida da entidade beneficiária, sendo devidos juros de mora até integral pagamento, conforme previsto no n.º 4 e nos termos dos artigos 211.º e 212.º do Código Contributivo. A partir de 01/01/2022, a taxa de juros de mora em vigor é de 4,51% ao ano (ou 0,376% ao mês), conforme Aviso n.º 396/2022, de 7 de janeiro (in DR, 2.ª série, n.º 5, parte G, página 331).
- c) A entidade beneficiária é equiparada a entidade empregadora, podendo também incorrer no crime de abuso de confiança contra a segurança social, previsto e punido nos termos do artigo 107.º do RGIT (Regime Geral das Infrações Tributárias), conforme previsto n.º 3 deste artigo.

V. Em regra, os trabalhadores independentes são responsáveis pelo pagamento das suas próprias contribuições, pelo que a falta de pagamento das contribuições impede o pagamento das prestações sociais a que tiver direito. No entanto, uma vez que nas situações previstas neste artigo do Estatuto a responsabilidade pelo pagamento é das entidades beneficiárias, o trabalhador independente mantém a situação regularizada, conforme n.º 6 deste artigo, como condição geral do pagamento das prestações sociais a que tiver direito, nos termos dos artigos 217.º e seguintes do Código Contributivo.

VI. De notar que, nas situações previstas neste artigo o cumprimento da obrigação da entidade beneficiária depende da colaboração do profissional independente, dado lhe caber a emissão da fatura com a correspondente retenção, pelo que se deve entender que a falta de pagamento da sua contribuição à Segurança Social passa a ser da sua responsabilidade se não fizer a retenção.

VII. Note-se também que a falta de pagamento da contribuição mínima da sua responsabilidade nos meses em que for devida, impedirá o pagamento das prestações sociais a que tiver direito, nos termos dos artigos 217.º do Código Contributivo, designadamente do subsídio por suspensão da atividade cultural, conforme artigo 58.º, n.º 1, alínea e) do Estatuto.

Artigo 52.º

Pagamento das contribuições na modalidade de recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico sem retenção

1 - A contribuição devida pela entidade beneficiária da prestação que não disponha nem seja obrigada a dispor de contabilidade organizada, bem como pelas entidades não residentes sem estabelecimento estável em território nacional, deve ser acrescida ao valor dos serviços prestados e entregue ao trabalhador independente da área da cultura.

2 - O trabalhador independente da área da cultura deve entregar à segurança social a contribuição referida no número anterior, juntamente com as contribuições da sua responsabilidade.

3 - A falta de pagamento à segurança social do valor das contribuições devidas e referidas nos números anteriores, no prazo indicado, constitui o trabalhador independente da área da cultura em dívida pelo valor em falta, sendo devidos juros de mora até pagamento integral.

4 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 105.º e 107.º do RGIT no que respeita à violação da contribuição referida no n.º 1, a violação do disposto nos n.os 1 e 2 constitui contraordenação leve quando seja cumprida nos 30 dias subsequentes ao termo do prazo e constitui contraordenação grave nas demais situações.

Anotações

I. Este artigo define os termos do pagamento das contribuições à segurança social, nas situações em que não há retenção da contribuição do profissional independente por a entidade beneficiária da prestação de trabalho não ser pessoa coletiva ou pessoa singular com contabilidade organizada.

II. Se a entidade beneficiária da prestação de trabalho independente não for uma pessoa coletiva ou pessoa singular com contabilidade organizada, a contribuição da responsabilidade da entidade beneficiária deve ser acrescida ao valor da fatura-eletrónica, para além dos impostos que forem devidos: valor da fatura + IVA (se for devido) – IRS que for devido + contribuição da entidade beneficiária.

III. Nos termos do n.º 2 deste artigo, as contribuições da responsabilidade das entidades beneficiárias sem contabilidade organizada em cada mês devem ser pagas à Segurança Social pelo profissional independente no prazo de 10 a 20 do mês seguinte, juntamente com o valor das suas próprias contribuições.

IV. A falta de pagamento à Segurança Social, no prazo indicado, pelo profissional independente do valor das contribuições das entidades beneficiárias sem contabilidade organizada tem as seguintes consequências:

- a) O profissional independente incorre numa contraordenação leve, se fizer o pagamento no prazo de 30 dias, ou uma contraordenação grave se fizer o pagamento decorridos 30 dias após o prazo indicado, conforme previsto no n.º 4;
- b) O valor em causa constitui uma dívida do profissional independente, sendo devidos juros de mora até integral pagamento, conforme previsto no n.º 3 e nos termos dos artigos 211.º e 212.º do Código Contributivo. A partir de 01/01/2022, a taxa de juros de mora em vigor é de 4,51% ao ano (ou 0,376% ao mês), conforme Aviso n.º 396/2022, de 7 de janeiro (in DR, 2.ª série, n.º 5, parte G, página 331).
- c) Fica suspenso o pagamento das prestações sociais a que o profissional tiver direito, designadamente o subsídio por suspensão da atividade cultural, até integral pagamento das contribuições e juros de mora que forem devidos, nos termos dos artigos 217.º e seguintes do Código Contributivo.

Artigo 53.º

Conversão do valor do recibo eletrónico em dias de trabalho

1 - Para efeitos de acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural, o prazo de garantia é calculado segundo a seguinte fórmula:

(VRE): $(2,5 \text{ IAS}/30)$

2 - Para efeitos do número anterior, VRE é a soma do valor dos recibos eletrónicos emitidos em cada mês pela atividade da cultura que constituam base de incidência contributiva e IAS é o Indexante de Apoios Sociais.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável ainda que haja acumulação de atividades ou de regimes contributivos.

Anotações

I. Nos termos deste artigo, o prazo de garantia de 180 dias, exigido no artigo 60.º do Estatuto para acesso ao subsídio por suspensão da atividade cultural, é apurado em função da soma do valor das faturas-recibo que constituam base de incidência contributiva à razão de 1 dia de trabalho por cada 2,5 o valor diário do IAS (Indexante de Apoios Sociais) em vigor.

II. No ano de 2022, o valor mensal do IAS está fixado em 443,20 euros, nos termos da Portaria n.º 294/2021, de 13 de dezembro, pelo que, para apuramento do prazo de garantia do SSAC, cada dia corresponde a $2,5 \times \text{€ } 443,20 / 30 = 36,93$ euros.

III. Note-se que o acesso às restantes prestações da segurança social continua a depender dos dias de trabalho registados ou seja, dos dias de registo de remunerações, nos termos previstos na legislação de cada prestação.

SUBSECÇÃO III - Profissionais da área da cultura em trabalho intelectual

Artigo 54.º

Trabalhadores intelectuais

1 - Os profissionais da área da cultura que desenvolvam atividades autorais e artísticas que estejam em processo de criação intelectual e que não estejam nem devam estar abrangidos por regimes contributivos de inscrição obrigatória podem requerer a inscrição no regime de seguro social voluntário previsto no n.º 3 do artigo 37.º

2 - Os profissionais da área da cultura que desenvolvam atividades autorais e artísticas, estando ou não em processo de criação intelectual, que estejam ou devam estar abrangidos por regimes contributivos de inscrição obrigatória ficam isentos da obrigação contributiva prevista no artigo 50.º no que respeita aos rendimentos provenientes da propriedade intelectual.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os profissionais da área da cultura que desenvolvam atividades autorais e artísticas podem optar, em cada recibo eletrónico ou fatura-recibo eletrónico, pela aplicação do regime previsto nos artigos 47.º a 53.º, ficando as entidades beneficiárias da prestação também sujeitas ao respetivo regime.

4 - Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 162.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e na alínea e) do n.º 3 do artigo 62.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, na sua redação atual, os rendimentos provenientes da propriedade intelectual não são considerados no apuramento do rendimento relevante, para efeitos contributivos, dos trabalhadores independentes que disponham ou devam dispor de contabilidade organizada, previsto no Código do IRS, podendo o respetivo titular optar pela sua consideração.

Anotações

I. Este preceito estabelece os regimes aplicáveis aos profissionais da área da cultura que desenvolvam atividades autorais e artistas definidas no artigo 2.º do Estatuto.

II. De acordo com o disposto no Regulamento do Código Contributivo (artigo 62.º, n.º 3, alínea e) do DR-1-A/2011, de 3 de janeiro), os rendimentos provenientes da propriedade intelectual não são considerados no apuramento do rendimento relevante dos trabalhadores independentes, seja qual for a modalidade contributiva, podendo o trabalhador interessado optar pela consideração desses rendimentos.

II. Assim, embora os profissionais da área da cultura que desenvolvam atividades autorais e artísticas estejam abrangidos pelo regime especial dos profissionais da área da cultura independentes previsto nos artigos 47.º a 53.º do Estatuto, estão isentos de contribuir pelos rendimentos provenientes da propriedade intelectual, conforme o n.º 2 deste artigo. Neste caso, a isenção de contribuir aproveita também à entidade beneficiária da prestação a quem for emitida a fatura-eletrónica relativa ao rendimento da propriedade intelectual.

III. No entanto, nos termos do n.º 3 deste artigo, o trabalhador intelectual pode em cada fatura-eletrónica renunciar à isenção e optar por contribuir pelos rendimentos provenientes da propriedade intelectual. Neste caso, não há isenção contributiva e são devidas as contribuições da responsabilidade da beneficiária da prestação de trabalho intelectual.

IV. Conforme estabelece o n.º 1 deste artigo, no caso do profissional da área da cultura com atividade autoral e artística se encontrar em processo de criação cultural e não estiver abrangido por um regime de segurança social de inscrição obrigatória, nacional ou estrangeiro, pode requerer a inscrição no regime do seguro social voluntário nos termos previstos nos artigos 169.º e seguintes do Código Contributivo. Neste caso, fica abrangido pela proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte mediante a contribuição à taxa de 26,9% sobre a remuneração convencional escolhida entre 10 escalões determinados em função do Indexante de Apoios Sociais.

Artigo 55.º

Âmbito material de proteção dos trabalhadores intelectuais

Os profissionais da área da cultura que exerçam as opções previstas nos números 3 e 4 do artigo anterior têm direito à atribuição do subsídio por suspensão da atividade cultural, nos termos estabelecidos no presente Estatuto.

Anotações

Este artigo deixa bem claro que os profissionais da área da cultura que desenvolvam atividades autorais e artísticas e optarem em cada fatura-recibo eletrónica pela aplicação do disposto nos artigos 47.º a 53.º, renunciando à isenção e contribuindo sobre o rendimento de propriedade intelectual, têm também direito ao subsídio por suspensão da atividade cultural, que constitui uma das principais inovações do Estatuto.

Nestas situações, há também lugar à proteção social nas eventualidades referidas no n.º 1 do artigo 47.º do Estatuto.

SECÇÃO III - Subsídio por suspensão da atividade cultural

Artigo 56.º

Objetivo do subsídio

O subsídio por suspensão da atividade cultural, adiante designado por subsídio, tem por objetivo garantir rendimentos em consequência da verificação de uma situação involuntária de suspensão da atividade cultural por parte do profissional da área da cultura.

Anotações

I. Esta secção III contém nos artigos 56.º a 72.º o regime jurídico do novo subsídio por suspensão da atividade cultural, definindo o seu objetivo (artigo 56.º), a titularidade (artigo 57.º), as condições de atribuição (artigos 58.º a 62.º e 72.º e 73.º), o montante (artigo 63.º), o início e período de concessão (artigos 64.º e 65.º), a suspensão e cessação do subsídio (artigos 66.º e 67.º), a acumulação com outras prestações e articulação com o subsídio de desemprego (artigos 68.º e 69.º) e os deveres do titular do subsídio e da entidade beneficiária da prestação de trabalho (artigos 70.º e 71.º).

II. O subsídio por suspensão da atividade cultural, criado neste Estatuto, destina-se a garantir rendimentos, substituindo o rendimento perdido no caso de suspensão involuntária da atividade cultural. O risco social protegido é a perda de rendimento causada por falta temporária de trabalho, não se exigindo a cessação da atividade nas finanças, antes pressupondo a sua manutenção ativa.

Artigo 57.º

Titularidade

O direito ao subsídio é reconhecido aos profissionais da área da cultura que desenvolvam a sua atividade 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 respetivas condições de atribuição e estejam inscritos no RPAC.

Anotações

I. Este preceito deixa claro que estão abrangidos por este subsídio os profissionais da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração e os profissionais independentes da área da cultura, inscritos no RPAC.

II. Assim, no âmbito da eventualidade desemprego, os profissionais da área da cultura têm direito às seguintes prestações, de acordo com o seu vínculo laboral e regime de enquadramento:

Vínculo Laboral	Inscrito no RPAC	Regime	Subsídio de Desemprego	Subsídio Cessação Atividade	Subsídio por Suspensão Atividade Cultural
	Não		x	-	-

Contrato de Trabalho	Sim	Regime geral dos trabalhadores por conta de outrem	x	-	-
Contrato de Trabalho de Muito Curta Duração	Não	Regime geral dos trabalhadores por conta de outrem	-	-	-
	Sim	TCO – Regime dos artigos 41.º a 46	-	-	x
Membro de Órgão Estatutário (MOE)	Não	Regime geral dos trabalhadores por conta de outrem	-	x	-
	Sim		-	x	-
Prestação de serviços	Não	Regime dos trabalhadores independentes	-	x	-
	Sim	TI – Regime dos artigos 47.º a 53.º	-	-	x
Empresário em nome individual	Não	Regime dos trabalhadores independentes	-	x	-
	Sim	TI – Regime dos artigos 47.º a 53.º	-	-	x
Trabalhador intelectual em processo de criação	Não	Seguro Social Voluntário	-	-	-
	Sim		-	-	-
Trabalhador intelectual com contribuições sobre direitos de autor	Não	Regime dos trabalhadores independentes	-	-	-
	Sim	TI – Regime dos artigos 47.º a 53.	-	-	x

Artigo 58.º

Condições de atribuição

1 - O reconhecimento do direito ao subsídio depende da apresentação de requerimento em modelo próprio e da verificação cumulativa das seguintes condições:

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

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

Anotações

I. O presente artigo estabelece as condições legais de atribuição do subsídio relacionadas com a necessidade de manifestação de vontade, a residência em território nacional, a natureza contributiva da prestação, a caracterização do risco social protegido e a situação contributiva perante a segurança social e que são caracterizadas nos artigos seguintes.

II. No entanto, tal como se verifica no regime do subsídio de desemprego (artigo 18.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, mesmo que se verifiquem todas as condições legais de atribuição, não há direito ao subsídio se forem já pensionistas ou preencham as condições legais de acesso à pensão de velhice, conforme previsto no n.º 2 do artigo em anotação.

III. Acresce que também não há lugar ao subsídio por suspensão da atividade cultural se, no mesmo ano civil, já tiver havido uma concessão do subsídio, conforme n.º 9 do artigo 63.º deste Estatuto.

Artigo 59.º

Residência legal em território nacional

1 - Sem prejuízo do estabelecido em instrumento internacional a que Portugal se encontre vinculado ou de legislação especial aplicável, o reconhecimento do direito ao subsídio de suspensão da atividade cultural depende de o requerente ter residência legal em território nacional.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se residência legal em território nacional o disposto no artigo 19.º da Lei Geral Tributária, aprovada em anexo ao Decreto-Lei n.º 398/98, de 12 de dezembro, na sua redação atual.

Anotações

I. A lei protege a situação de suspensão involuntária da atividade cultural ocorrida em território nacional, pelo que não há lugar ao subsídio se o profissional não tiver residência em território nacional.

II.- Nos termos do n.º 2 deste artigo, considera-se que tem residência legal em território nacional o profissional com domicílio fiscal em Portugal, nos termos do artigo 19.º da Lei Geral Tributária.

Artigo 60.º

Prazo de garantia

1 - O prazo de garantia para atribuição do subsídio por suspensão de atividade cultural é de 180 dias de exercício de atividade na área da cultura, com o correspondente pagamento efetivo de contribuições.

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

Anotações

I. Enquanto prestação de natureza contributiva, o direito ao subsídio depende do cumprimento dum prazo de garantia, ou seja, dum período mínimo de pagamento efetivo de contribuições que este artigo fixa em 180 dias de atividade na área da cultura.

II.- Recorde-se que, nos termos dos artigos 44.º e 53.º deste Estatuto, os 180 dias de atividade são apurados com base no valor da remuneração mensal ou faturação da área da cultura à razão de 1 dia de trabalho por 2,5 IAS/30 e não nos períodos de registo de remunerações relevantes para as outras prestações.

III.- Como fica clarificado no n.º 2, os períodos de situações de equivalência previstos na legislação de segurança social não contam para preencher este prazo de garantia.

IV. Acresce que, nos termos do n.º 10 do artigo 63.º deste Estatuto, apenas contam para apuramento do prazo de garantia as remunerações registadas na segurança social por da atividade na área da cultura ocorrida após a cessação do último subsídio por suspensão da atividade cultural.

Artigo 61.º

Suspensão involuntária da atividade cultural

1 - Verifica-se a existência de suspensão da atividade cultural do profissional da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração nas situações de cessação do contrato de trabalho.

2 - O profissional da área da cultura abrangido pelo regime dos trabalhadores independentes considera-se em situação de suspensão da atividade cultural sempre que, no último mês anterior ao mês da apresentação do requerimento do subsídio, tenha estado sujeito ao pagamento de contribuições pelo valor mínimo legalmente previsto.

3 - O profissional da área da cultura abrangido pelo regime dos trabalhadores independentes, a contribuir com base no duodécimo do lucro tributável do ano imediatamente anterior, considera-se em situação de suspensão da atividade cultural sempre que, no último mês anterior ao mês da apresentação do requerimento do subsídio, se verifique a ausência total de faturação, sujeita a certificação pelo respetivo contabilista certificado e a verificação pelos serviços competentes da segurança social.

4 - Ao profissional da área da cultura 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 acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural, o disposto no n.º 2.

Anotações

I. Este preceito caracteriza a “suspensão involuntária da atividade cultural” enquanto condição legal de acesso ao subsídio por suspensão da atividade cultural, nos termos que se passam a indicar:

- a) No caso dos profissionais com contrato de trabalho de muito curta duração esta condição verifica-se com a cessação do contrato de trabalho, comprovada por declaração da entidade empregadora nos termos do artigo 71.º do Estatuto;
- b) No caso dos profissionais independentes sem contabilidade organizada, a contribuir sobre a faturação, esta condição verifica-se com a ausência total de faturação durante um mês e caso o mesmo tenha estado sujeito ao pagamento de contribuições pelo valor mínimo legalmente previsto a que se refere o artigo 50.º, n.º 6, do Estatuto;
- c) No caso dos profissionais independentes com contabilidade organizada, a contribuir sobre o duodécimo do rendimento tributável do ano anterior, esta condição verifica-se com a ausência total de faturação durante um mês certificada pelo contabilista certificado e verificada pelos serviços competentes da segurança social.

II. Nos termos do n.º 4 deste artigo, havendo acumulação de contrato de trabalho de muito curta duração com atividade independente em que o rendimento desta atividade corresponda a mais de 50% nos últimos 12 meses, o acesso ao subsídio depende da ausência de faturação durante um mês.

Artigo 62.º

Disponibilidade para a atividade na área da cultura

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

- a) Pela inscrição no RPAC;
- b) Pela manutenção da atividade aberta com uma profissão ou atividade na área da cultura a definir pela portaria referida no artigo 2.º

As profissões e atividades da área da cultura constam do anexo I à Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro.

Artigo 63.º Montante do subsídio

1 - O montante diário do subsídio é de 65 % da remuneração de referência e calculado na base de 30 dias por mês.

2 - A remuneração de referência corresponde à remuneração média 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 atividade cultural.

3 - O montante mensal do subsídio tem como limite máximo a remuneração efetiva ou o rendimento relevante médio mensal declarado do profissional da área da cultura nos termos do número anterior, com o limite máximo de 2,5 IAS e com o limite mínimo de 1 IAS.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores apenas relevam as remunerações registadas decorrentes de atividade profissional da área da cultura, nos termos previstos no presente Estatuto.

5 - O subsídio pode ser atribuído de forma parcial quando o profissional da área cultura tem rendimentos de trabalho decorrentes de outra atividade cujo valor seja inferior ao do subsídio de suspensão da atividade cultural atribuído.

6 - Nos casos previstos no número anterior, o montante do subsídio parcial corresponde à diferença entre o montante do subsídio e 80 % do rendimento da atividade exercida em acumulação.

7 - O rendimento da atividade exercida corresponde ao valor da remuneração mensal do trabalho por conta de outrem ou, no caso de trabalhador independente, dos valores dos recibos eletrónicos mensais ou ao rendimento relevante médio mensal do trimestre anterior, se inferior.

8 - O montante do subsídio é recalculado trimestralmente sempre que se verifique a alteração dos valores dos recibos eletrónicos mensais ou do rendimento médio referido no número anterior.

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

10 - Para acesso ao subsídio por suspensão de atividade cultural são considerados os registos de remunerações específicos do profissional da área da cultura inscrito no RPAC a que se referem os artigos 44.º e 53.º, resultantes de contratos de trabalho de muito curta duração, e de prestação de serviço ou de produção e venda de bens do trabalhador independente, ocorridos após cessação do último subsídio por suspensão de atividade atribuído.

Anotações

I. Os n.ºs 1 e 2 deste preceito estabelecem as regras de cálculo do subsídio por suspensão da atividade cultural em termos semelhantes ao subsídio de desemprego: o valor diário do subsídio corresponde a 65% da remuneração de referência determinada com base na remuneração média diária dos últimos 12 meses que precedem o mês anterior ao da suspensão à base de 30 dias por mês.

II. De acordo com o n.º 10 deste artigo, se nos últimos 12 meses tiver havido concessão do subsídio, apenas relevam as remunerações registadas posteriores à cessação do subsídio por suspensão da atividade cultural.

III. O valor mensal do subsídio não pode ser inferior a 1IAS nem superior a 2,5 IAS, conforme previsto no n.º 3.

IV. O n.º 4 deste artigo deixa bem claro que apenas relevam para cálculo do subsídio as remunerações registadas na segurança social por atividade na área da cultura.

V. Os números 5 a 8 deste artigo regulam a concessão do subsídio parcial por suspensão da atividade cultural no caso de o titular ter rendimentos por outra atividade inferiores ao valor do subsídio. Deste modo, o exercício doutra atividade profissional não impede a concessão ou manutenção do direito ao subsídio desde que o valor da remuneração auferida da outra atividade seja inferior ao valor do subsídio.

Neste caso, o valor do subsídio parcial corresponde à diferença entre o valor do subsídio e 80% da remuneração da outra atividade registada na segurança social.

Artigo 64.º

Início da concessão do subsídio

1 - O subsídio é devido a partir da data da apresentação do requerimento devidamente instruído.

2 - O requerimento considera-se devidamente instruído quando se encontre acompanhado de todos os elementos comprovativos das condições de atribuição do subsídio.

Anotações

I. Este artigo fixa a data a partir da qual é devido o subsídio, sendo que o valor a pagar depois de concedido é apurado ao dia.

II. Para determinar a data de início do subsídio, os elementos comprovativos das condições legais de atribuição devem constar do requerimento, sendo a maior parte de verificação oficiosa pela instituição da segurança social: residência legal em território nacional, prazo de garantia, disponibilidade para o trabalho e situação contributiva regularizada.

III. No caso de profissional com contrato de trabalho de muito curta duração, o requerimento deve ser acompanhado da declaração da entidade empregadora comprovativa da cessação do contrato de trabalho, se esta a não submeter diretamente na segurança social direta, nos termos do artigo 73.º.

IV. No caso de profissional independente com contabilidade organizada, a contribuir com base no duodécimo do rendimento coletável do ano anterior, o requerimento deve ser acompanhado da certificação do contabilista comprovativo da ausência total de faturação no mês de referência.

Artigo 65.º

Período de concessão do subsídio por suspensão da atividade cultural

1 - O período de concessão do subsídio aos profissionais da área da cultura depende do número acumulado de dias por conversão dos valores das remunerações efetivas, nos termos previstos nos artigos 44.º e 53.º, 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.

2 - O período de concessão do subsídio de suspensão da atividade cultural é de 360 dias desde que o profissional da área da cultura detenha, cumulativamente e à data do requerimento, os seguintes requisitos:

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

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o profissional da área da cultura com idade igual ou superior a 55 anos pode beneficiar do período de concessão a que se refere o número anterior até ao limite de uma vez.

4 - Para efeitos do presente artigo, considera-se 1 mês por cada 30 dias de registo de remuneração por conversão.

Anotações

I. O n.º 1 deste artigo fixa o número de dias de concessão do subsídio em função do número de dias apurado para prazo de garantia, nos termos dos artigos 44.º e 53.º do Estatuto, nos termos seguintes:

<i>Prazo de garantia apurado</i>	<i>N.º de dias de concessão do subsídio</i>
Inferior a 6 meses	0 dias
Igual ou superior a 6 meses e inferior a 12 meses	30 dias
Igual ou superior a 12 meses e inferior a 24 meses	120 dias
Igual ou superior a 24 meses e inferior a 48 meses	150 dias
Igual ou superior a 48 meses	180 dias

II. O n.º 2 deste artigo regulam a concessão do subsídio prolongado de 360 dias ao titular que, à data do requerimento, tenha completado, pelo menos, 55 anos de idade e 84 meses de prazo de garantia.

III. Nos termos do n.º 3, o titular apenas pode beneficiar uma vez do subsídio prolongado.

Artigo 66.º

Suspensão do subsídio

1 - Determinam a suspensão do direito ao subsídio as seguintes situações:

- a) Exercício de atividade profissional da 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 proteção social nacionais ou estrangeiros, de prestações de segurança social substitutivas do rendimento de trabalho no âmbito das eventualidades de doença, maternidade, paternidade, adoção e desemprego.

2 - Cessando a causa de suspensão, a concessão do subsídio é retomada após a data da cessação da causa da suspensão e pelo período remanescente.

Anotações

I. Os artigos 66.º e 67.º do Estatuto estabelecem o regime de suspensão ou de cessação do subsídio, sendo que, no caso de suspensão, pode haver lugar à retoma do subsídio suspenso pelo período de concessão remanescente

se se mantiverem as condições legais de atribuição e, no caso da cessação, não há lugar à retoma do subsídio, tornando-se necessário novo requerimento e nova verificação das condições legais de atribuição.

II. Da articulação do disposto no n.º 5 do artigo 63.º e dos artigos 66 e 67.º, no caso da acumulação do subsídio com rendimentos de outra atividade resulta o seguinte:

- a) Se o rendimento da outra atividade for inferior ao valor do subsídio atribuído, há lugar à concessão do subsídio parcial;
- b) Se o rendimento da outra atividade for superior ao valor do subsídio atribuído, há que distinguir:
 - o Se a acumulação ocorrer por um período igual ou inferior a 30 dias, verifica-se a suspensão do direito ao subsídio enquanto a situação se mantiver;
 - o Se acumulação ocorrer por um período superior a 30 dias, verifica-se a cessação do direito ao subsídio.

III. A atribuição das prestações imediatas substitutivas de rendimentos de trabalho (subsídios de doença, desemprego, maternidade, paternidade e adoção) determinam também a suspensão do subsídio por suspensão da atividade cultural durante o período de concessão daquelas prestações.

Artigo 67.º

Cessação do subsídio

1 - O direito ao subsídio cessa quando se verifique uma das seguintes situa es:

- a) O seu titular deixe de ter residência legal em território nacional, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 59.º;
- b) Exercício de atividade profissional da área da cultura com rendimento superior ao valor do subsídio por período superior a 30 dias;
- c) Cancelamento da inscri o no RPAC;
- d) Cessa o da atividade profissional na área da cultura na AT;
- e) Atribui o de pensão de invalidez;
- f) Verifica o da idade normal ou pessoal de acesso   pensão de velhice, se o seu titular tiver cumprido o respetivo prazo de garantia;
- g) Termo do período de concessão do subsídio.

2 - O regime de antecipação da pensão de velhice nas situações de desemprego involuntário de longa duração não se aplica aos profissionais da área da cultura no termo do período de concessão do subsídio.

Anotações

I. Este artigo contém o elenco das situações que determinam a cessação do direito ao subsídio e que decorrem da cessação das condições legais de atribuição (deixar de ter residência em território nacional, cancelamento da inscrição no RPAC, cessação da atividade da área da cultura nas finanças e exercício da atividade com remuneração superior ao subsídio por um período superior a 30 dias), do termo do período de concessão ou da situação de pensionista de invalidez ou velhice.

II. O subsídio cessa também na data em que se verificarem as condições legais de atribuição da pensão de velhice, a saber:

- a) Idade normal – a que estiver legalmente fixada para o ano em causa pela portaria referida no n.º 9 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 87/2007, de 10 de maio. Nos anos de 2022 e 2023, a idade normal de acesso à pensão de velhice é, respetivamente, de 66 anos e 7 meses e de 66 anos e 4 meses, nos termos das Portarias n.º 53/2021, de 10 de março e n.º 307/2021, de 17 de dezembro, respetivamente;
- b) Idade pessoal – idade normal fixada para cada ano deduzida de 4 meses por cada ano civil que exceda os 40 anos de carreira contributiva, nos termos do n.º 8 do referido artigo 20.º;
- c) Prazo de garantia – 15 anos civis de registo de remunerações apurados com densidade contributiva nos termos do artigo 12.º do referido Decreto-Lei n.º 187/2007.

III. Dada a natureza pessoal do subsídio, o direito ao mesmo também cessa com a morte do seu titular, não se transmitindo aos herdeiros legais, sem prejuízo do direito destes ao valor do subsídio correspondente aos dias devidos e não pagos em vida do titular.

IV. Para afastar qualquer aplicação analógica com o regime do subsídio de desemprego, o n.º 2 deste artigo deixa bem claro que no termo do período de concessão do subsídio por suspensão da atividade cultural não se aplica o regime de acesso à pensão antecipada de velhice por desemprego de longa duração.

Artigo 68.º

Acumulação com outras prestações sociais

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.

Anotações

I. Este preceito está em consonância com o disposto no artigo 67.º, n.º 1, da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que aprovou a Lei de Bases da Segurança Social, segundo o qual, *“salvo disposição legal em contrário, não são cumuláveis entre si as prestações emergentes do mesmo facto, desde que respeitantes ao mesmo interesse protegido”*.

II. Tendo em conta o objetivo do subsídio por suspensão de atividade cultural de garantir rendimentos nas situações da suspensão involuntária da atividade cultural, conforme artigo 56.º do Estatuto, esse objetivo está assegurado se houver direito a prestações substitutivas de rendimentos do trabalho ou de garantia de mínimos de subsistência.

III. Em regra, as prestações pecuniárias do sistema previdencial são substitutivas dos rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades previstas, conforme artigo 50.º da Lei de Bases, designadamente, o subsídio de doença, subsídio por doença profissional, subsídio de desemprego, subsídios de parentalidade, pensões de invalidez, velhice ou de sobrevivência.

IV. As prestações pecuniárias que visam garantir mínimos de subsistência são, entre outras, o rendimento social de inserção, a pensão social e o complemento da prestação social para a inclusão. Note-se que a componente de base da prestação social para a inclusão visa compensar o acréscimo de encargos decorrentes da deficiência, pelo que é cumulável com o subsídio por suspensão da atividade cultural.

Artigo 69.º

Articulação dos subsídios com prestações de desemprego

1 - 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 respetivos regimes jurídicos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - 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 de atribuição das prestações de desemprego são deduzidos aos períodos de concessão das prestações de desemprego.

Anotações

I. Este preceito define as regras de articulação do subsídio por suspensão da atividade cultural com prestações de desemprego: se atribuído o subsídio, houver direito às prestações de desemprego, estas são atribuídas e o subsídio suspende-se nos termos do artigo 66.º, n.º 1 alínea b);

II. No entanto, no período de concessão das prestações de desemprego devem ser deduzidos os períodos de concessão do subsídio por suspensão da atividade cultural dos últimos 36 meses, conforme previsto no n.º 2 deste artigo.

Artigo 70.º

Deveres do titular do subsídio

1 - O titular do subsídio deve declarar aos serviços da segurança social, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da respetiva ocorrência, as situações determinantes de suspensão ou cessação da prestação, que se reportem, designadamente:

- a) À residência;
- b) Ao início ou fim da atividade profissional na área da cultura;
- c) Ao cancelamento da inscrição no RPAC;
- d) Cessação da atividade profissional na área da cultura na AT.

2 - Sem prejuízo do disposto sobre a responsabilidade emergente do pagamento indevido de prestações de segurança social, nos termos do Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril, na sua redação atual, o incumprimento do dever referido no número anterior constitui contraordenação leve quando seja cumprido nos 30 dias subsequentes ao termo do prazo, e constitui contraordenação grave nas demais situações.

Anotações

I. O titular do subsídio por suspensão da atividade cultural tem o dever de comunicar à instituição de segurança social competente os factos determinantes da suspensão ou cessação do subsídio que não sejam do conhecimento officioso e imediato dos serviços, tendo em vista evitar o pagamento indevido da prestação, designadamente a alteração da residência para o estrangeiro, o início ou a cessação da atividade profissional da área da cultura, o cancelamento da inscrição no RPAC ou a cessação da atividade nas finanças.

II. A falta do dever de comunicação no prazo indicado constitui contraordenação leve, se cumprida dentro dos 30 dias seguintes ou contraordenação grave, se cumprida depois de decorridos 30 dias sobre o prazo indicado.

III. A falta de cumprimento da obrigação de comunicar prevista neste artigo determina também a responsabilidade civil pela restituição da totalidade dos subsídios indevidamente pagos, independentemente do período a que se reporta a sua concessão, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril.

Artigo 71.º

Dever da entidade beneficiária da prestação

1 - A entidade beneficiária da prestação está obrigada a entregar ao profissional da área da cultura com contrato de trabalho de muito curta duração a declaração da situação de cessação da atividade cultural, no prazo de 10 dias úteis a contar data em que aquele a tenha solicitado.

2 - O incumprimento do dever referido no número anterior constitui contraordenação leve quando seja cumprida nos 30 dias subsequentes ao termo do prazo, e constitui contraordenação grave nas demais situações.

Anotações

Para efeitos de acesso ao subsídio por suspensão da atividade cultural as entidades empregadoras de profissionais da área da cultura com contratos de muito curta duração passam a ter a obrigação de emitir a declaração comprovativa da cessação do contrato de trabalho de muito curta duração, no prazo de 10 dias, sob pena de incorrer em contraordenação leve se entregarem a declaração dentro dos 30 dias seguintes ao fim do prazo ou contraordenação grave se entregar a declaração depois de decorridos os 30 dias.

Artigo 72.º

Requerimento

1 - A atribuição do subsídio é requerida no prazo de 30 dias consecutivos a contar da data da suspensão involuntária da atividade cultural.

2 - A apresentação do requerimento e respetiva documentação decorrido o prazo referido no número anterior determina a redução do período de concessão das prestações na respetiva proporção do atraso.

3 - O requerimento é apresentado na Segurança Social Direta.

Anotações

I. O subsídio por suspensão da atividade cultural não é de atribuição oficiosa, antes depende da manifestação de vontade do próprio titular através de requerimento apresentado para o efeito na Segurança Social Direta no prazo de 30 dias a contar da data da suspensão involuntária da atividade cultural.

II. O prazo fixado de 30 dias representa uma opção do legislador para aproximar o subsídio do período em que falta o rendimento que tem por objetivo substituir.

III. O preceito não define o que se entende por “data da suspensão involuntária da atividade cultural” como ponto de partida para a contagem do prazo de apresentação do requerimento, podendo entender-se que:

- a) No caso de profissional com contrato de trabalho de muito curta duração, a “data da suspensão” corresponde ao dia imediatamente subsequente ao da cessação do contrato de trabalho e que deverá constar da declaração da entidade empregadora, por analogia com o disposto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que aprovou o regime jurídico de proteção no desemprego;
- b) No caso de profissional independente, a “data da suspensão” corresponde ao primeiro dia do mês seguinte àquele em que se tiver verificado a falta de faturação.

IV. A apresentação do requerimento fora do prazo não faz caducar o direito unitário ao subsídio, mas determina a perda do direito ao subsídio relativamente aos dias de atraso.

Artigo 73.º

Comprovativo da suspensão da atividade cultural

1 - No caso dos trabalhadores com contrato de trabalho de muito curta duração, o requerimento do subsídio é instruído com documento da entidade empregadora comprovativo da situação de cessação da atividade cultural nos termos previstos no n.º 1 do artigo 71.º e da data a que se reporta a última remuneração.

2 - A entidade empregadora pode, mediante autorização do trabalhador, apresentar na Segurança Social Direta o documento comprovativo previsto no número anterior, apresentando desde logo àquele o respetivo comprovativo da entrega.

3 - O trabalhador tem o dever de conservar os originais dos meios de prova, pelo prazo de cinco anos, bem como o dever de os apresentar sempre que solicitados pelos serviços da segurança social.

Anotações

I. Este preceito tem por objetivo definir a prova a apresentar com o requerimento do subsídio ou a possibilidade da sua entrega na Segurança Social Direta pela entidade empregadora.

II. Nos termos do n.º 2 deste artigo, dado que o requerimento e respetivos documentos são apresentados através da Segurança Social Direta, o profissional tem a obrigação de conservar os originais durante 5 anos e de os apresentar sempre que solicitado pela segurança social.

SECÇÃO IV - Reconversão profissional

Artigo 74.º

Subsídio de reconversão profissional

1 - Sem prejuízo de regimes especiais, os profissionais da área da cultura que, em função da especificidade das suas atividades, tenham cessado o exercício da sua atividade antes de poderem beneficiar de uma pensão de velhice têm direito à atribuição de um subsídio de reconversão profissional, desde que preencham os seguintes requisitos:

- a) Terem exercido uma atividade 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 atividade cultural há mais de seis meses e menos de dois anos;
- c) Terem rendimentos inferiores à remuneração mínima mensal garantida.

2 - O cartão do profissional da área da cultura constitui o meio de prova preferencial da qualidade de profissional da área da cultura.

3 - O montante do subsídio de reconversão profissional 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 de subsídio de reconversão profissional.

4 - O montante do subsídio de reconversão profissional não pode exceder o valor de 12 IAS.

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

6 - Os encargos correspondentes ao pagamento do subsídio de reconversão profissional são suportados conjuntamente por verbas do Ministério da Cultura e por verbas do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.

7 - Ao subsídio de reconversão profissional são aplicáveis os procedimentos constantes do Despacho n.º 7131/2011, de 3 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 91, de 11 de maio de 2011, e demais legislação aplicável.

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

9 - O subsídio de reconversão profissional é atribuído a cada profissional da área da cultura apenas uma vez.

Anotações

I. Este preceito dá continuidade ao subsídio de reconversão profissional, regulado anteriormente no artigo 21.º-B da Lei n.º 4/2004, de 7 de fevereiro, aditado pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho, para os profissionais da área da cultura que cessem a atividade cultural antes de terem direito à pensão de velhice.

II. Da regulamentação anterior mantém-se os requisitos legais de acesso:

a) Registo de remunerações, pelo menos, nos últimos 5 anos decorrente de atividade cultural não inferior a 10 anos;

b) Cessação da atividade cultural há mais de 6 meses e menos de 2 anos;

c) Rendimento inferior à remuneração mínima mensal garantida.

III. Mantém-se também o valor máximo do subsídio correspondente a 12IAS (Indexante de Apoios Sociais) e pode ser atribuído duma só vez ou até 24 prestações mensais.

IV. Este artigo introduz as seguintes alterações no regime do subsídio de conversão profissional:

a) O cartão do profissional da área da cultural previsto no artigo 5.º do Estatuto constitui o meio de prova preferencial;

b) O montante do subsídio deixa de ser fixado caso a caso e passa a corresponder a 65% da remuneração de referência dos últimos 60 meses de registo de remunerações;

c) O subsídio de reconversão profissional apenas pode ser atribuído uma vez a cada profissional da área da cultura;

d) O subsídio não é cumulável com prestações substitutivas do rendimento de trabalho ou de garantia de mínimos de subsistência.

V. O Despacho n.º 7.131/2011 de 3 maio, referido no n.º 7 deste artigo, define o procedimento administrativo aplicável ao pagamento, por uma só vez, do montante global das prestações de desemprego, pelo que a sua aplicação ao subsídio de reconversão profissional deve ser feita com a devida adaptação, designadamente no que respeita ao formulário de requerimento anexo ao referido despacho.

VI. De acordo com o disposto no mencionado despacho, o requerimento do subsídio de reconversão profissional deve ser dirigido ao diretor do Centro Distrital do Instituto da Segurança Social, I. P., (ISS) da área de residência do requerente e apresentado no Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP) devidamente instruído, que o remete para decisão do centro distrital de segurança social competente. A concessão do subsídio de reconversão profissional não dá lugar ao registo de remunerações por equivalência.

SECÇÃO V - Prestação social para a inclusão

Artigo 75.º

Suspensão e retoma da prestação social para a inclusão

1 - Nas situações em que o profissional da área da cultura com deficiência, titular da prestação social para a inclusão (PSI), venha a auferir rendimentos de trabalho ou profissionais decorrentes do exercício de atividade da área da cultura superiores ao limiar mensal, suspende-se o pagamento da PSI durante o período de exercício daquela atividade, se da reavaliação da prestação resultar a sua perda.

2 - A cessação da atividade da área da cultura superior ao limiar mensal determina o direito ao reinício do pagamento da PSI, a partir do mês seguinte àquele em que ocorra a cessação, desde que esta seja comunicada pelo interessado aos serviços da segurança social, no prazo de 10 dias após a data da cessação da atividade da área da cultura.

3 - Na falta de cumprimento do prazo estabelecido no número anterior, o reinício da prestação terá efeitos a partir do mês imediato àquele em que o interessado comunique ao serviço de segurança social competente a cessação da atividade da área da cultura.

4 - A situação é comprovada pelo registo de remunerações do trabalhador.

Anotações

I. Nos termos dos artigos 25.º, 26.º e 28.º do Decreto Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro, que regula a prestação social para a inclusão (PSI), a alteração ou superveniência de rendimentos determina a reavaliação da prestação, podendo ter como efeito a alteração do seu montante ou a cessação do direito. Neste caso, a posterior redução ou eliminação desses rendimentos não permite a retoma da prestação, sendo necessário iniciar novo processo de atribuição mediante a apresentação de novo requerimento devidamente instruído.

II. O presente artigo derroga esta regra, tendo em conta a natureza precária e pontual da atividade cultural, estabelecendo que, se da reavaliação da prestação social para a inclusão por alteração ou a superveniência de rendimentos de trabalho por conta de outrem ou de prestação de serviços por profissionais da área da cultura com deficiência, resultar a perda do direito à prestação, esta é suspensa durante o período de exercício da atividade.

III. Contrariamente ao disposto no artigo 27.º do referido Decreto-Lei n.º 126-A/2017, neste artigo não se prevê a retoma oficiosa da prestação, apesar da prova dos fatos ser feita pelo próprio registo de remunerações no sistema de informação da segurança social.

IV. De acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3, a retoma da prestação tem lugar a partir do mês seguinte ao da cessação da atividade cultural ou da redução dos respetivos rendimentos de trabalho ou de prestação de serviços da área da cultura para um nível inferior ao limiar mensal, se o titular comunicar essa situação aos serviços da segurança social, no prazo de 10 dias ou a partir do mês seguinte ao da comunicação, se não for cumprido o referido prazo.

V. Note-se que o regime especial de suspensão da prestação social para a inclusão prevista neste artigo apenas se aplica aos rendimentos de trabalho por conta de outrem ou de prestação de serviços da área da cultura, mantendo-se o regime de cessação da prestação estabelecido nos artigos 25.º, 26.º e 28.º do referido Decreto Lei n.º 126-A/2017, para as situações de alteração ou de superveniência de rendimentos de trabalho ou de prestação de serviços de atividades não culturais ou de rendimentos não profissionais (rendimentos de capitais, prediais, pensões ou de prestações sociais).

SECÇÃO VI - Regime complementar

Artigo 76.º

Regime complementar de contas individuais

Os profissionais da área da cultura abrangidos pelo presente Estatuto que tenham aderido ao regime complementar de contas individuais de natureza pública, estabelecido no Decreto-Lei n.º 26/2008, de 22 de fevereiro, na sua redação atual, podem optar pela aplicação da taxa contributiva de 6 %, independentemente da respetiva idade.

Anotações

I. Nos termos do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 26/2008, de 22 de fevereiro, os aderentes ao regime complementar de contas individuais só podem optar pela taxa de 6% se tiverem idade igual ou superior a 50 anos.

II. Este preceito vem permitir aos profissionais da área da cultura que adiram ao regime complementar de contas individuais a opção pela taxa contributiva de 6%, ainda que tenham menos de 50 anos de idade, possibilitando-lhes o reforço do capital acumulado e, conseqüentemente, do valor do complemento de reforma.

CAPÍTULO VI - Regime contraordenacional

Artigo 77.º

Competência para inspeção

O controlo do cumprimento das normas previstas no presente Estatuto, bem como a instrução dos processos contraordenacionais e aplicação das respetivas coimas, competem, consoante o caso:

- a) À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), quando se trate de violação de normas laborais; e
- b) Ao ISS, I. P., em caso de violação de normas no âmbito do sistema de segurança social.

Anotações

I. O presente preceito reparte competências para efeitos de controlo do cumprimento das normas previstas no Estatuto.

II. No essencial, segue-se a repartição natural, decorrente das competências das entidades que garantem o controlo da legalidade.

Assim, tratando-se da matéria de natureza laboral, a inspeção é da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), quando se trate de violação de normas laborais.

Tratando-se de matéria previdencial, a competência é do Instituto da Segurança Social, I. P., em caso de violação de normas no âmbito do sistema de segurança social.

Artigo 78.º

Inspeção

1 - A inspeção da utilização indevida de contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado é da competência da ACT.

2 - As inspeções podem ser efetuadas em articulação com a IGAC, a ACT e com o ISS, I. P., consoante o caso.

3 - A IGAC e a ACT articulam o planeamento anual de inspeções do cumprimento das normas em matéria laboral no setor da cultura.

4 - O plano referido no número anterior deve prever a promoção de ações de sensibilização e de prestação de informações com vista ao esclarecimento dos sujeitos das relações laborais e das respetivas entidades representativas do setor.

5 - O planeamento ordinário de ações de inspeção não prejudica a eventual necessidade de intervenção das entidades referidas nos números anteriores em ações extraordinárias, sempre que necessário.

Anotações

I. O presente preceito estabelece que o apuramento da existência de “falsos recibos verdes” é da competência da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), seguindo-se, aliás, o que já resulta da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que institui mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, e do artigo 2.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social. Recorda-se que o artigo 2.º, n.º 3, desta última lei, na sua redação atual, estabelece que “3 - A ACT é igualmente competente e deve instaurar o procedimento previsto no artigo 15.º -A da presente lei, sempre que se verifique uma situação de prestação de

atividade, aparentemente autónoma, que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

II. Todavia, tendo em conta as especificidades do setor da cultura e o conhecimento mais pormenorizado desta realidade por parte da Inspeção Geral das Atividades Culturais, admite-se no número 2 deste preceito que as inspeções podem ser efetuadas em articulação entre a IGAC e a ACT (tratando-se de matérias de natureza laboral), e entre a IGAC e o ISS, I. P. (tratando-se de matérias no âmbito do sistema de segurança social).

II. A articulação entre a ACT e a IGAC surge reforçada no número 3 do preceito em apreço, ao determinar-se que estas entidades devem articular entre si o planeamento anual de inspeções do cumprimento das normas em matéria laboral no setor da cultura.

Artigo 79.º

Procedimento em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho

1 - Sempre que o inspetor do trabalho verifique a existência de características de contrato de trabalho numa situação de prestação de atividade aparentemente autónoma, nos termos descritos no artigo 7.º do presente Estatuto e no artigo 12.º do Código do Trabalho, adota o procedimento previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

2 - Nos casos previstos no número anterior pode ser ainda aplicada a sanção acessória de privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgados por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva, da área da cultura ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos, contados a partir da decisão condenatória definitiva.

3 - A sanção acessória aplicada é comunicada pela ACT à IGAC, a qual informa as entidades ou serviços públicos da área da cultura.

Anotações

I. O número 1 estabelece o regime a aplicar para efeitos da qualificação de contrato de trabalho, tendo em vista evitar a proliferação de falsos “recibos verdes”, na linha do disposto na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que institui mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado. Para o efeito, recordam-se os indícios de laboralidade previstos no artigo 7.º deste Estatuto e no artigo 12.º do Código do Trabalho e remete-se para o procedimento estabelecido no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais

e de segurança social. Assim, sempre que o inspetor do trabalho verifique a existência de características de contrato de trabalho numa situação de prestação de atividade aparentemente autónoma, nos termos descritos no citado artigo 7.º do presente Estatuto e no artigo 12.º do Código do Trabalho, adota o procedimento previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

II. O número 2 estabelece que, verificado que seja um “falso recibo verde”, pode ser ainda aplicada a sanção acessória de privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgados por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva, da área da cultura ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos, contados a partir da decisão condenatória definitiva.

Artigo 80.º

Procedimento em caso de recurso indevido de subsídio de suspensão da atividade cultural

1 - O recurso indevido do subsídio de suspensão de atividade cultural constitui contraordenação muito grave.

2 - Nos casos previstos no número anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgados por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva, da área da cultura ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos, contados a partir da decisão condenatória definitiva.

3 - A sanção acessória aplicada é comunicada pela Segurança Social à IGAC, que, por sua vez, a comunica às entidades ou serviços públicos da área da cultura.

Anotações

I. O preceito sob anotação qualifica como contraordenação muito grave o recurso indevido do subsídio de suspensão de atividade cultural, fora das hipóteses previstas no presente Estatuto (artigos 53.º e ss.), em especial quando a sua atribuição seja concedida em desrespeito das respetivas condições de atribuição (artigo 56.º).

II. O número 2 determina que o recurso indevido ao subsídio de suspensão da atividade cultural pode envolver a aplicação de sanção acessória de privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgados por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva, da área da cultura ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos, contados a partir da decisão condenatória definitiva

Artigo 81.º

Regime das contraordenações

1 - Para efeitos do presente Estatuto, aplica-se, consoante a matéria, o regime das contraordenações constante dos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, com as especificidades dos artigos seguintes, e o regime das contraordenações previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2 - O processamento das contraordenações segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

3 - A infração cuja factualidade seja passível de ser verificada exclusivamente por informação recolhida em base de dados pode seguir a forma de processo especial, nos termos da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

Anotações

I. O preceito sob anotação remete, consoante a matéria, para o regime das contraordenações constante dos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, com as especificidades dos artigos seguintes, e para o regime das contraordenações previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

II. Afirma-se, ainda, que o processamento das contraordenações segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

III. As especificidades a que se refere o número 1 têm que ver com o destino das coimas, nos termos do preceito subsequente.

Artigo 82.º

Destino das coimas

1 - A afetação do produto das coimas laborais cobradas aos profissionais da cultura é efetuada da seguinte forma:

a) 40 % para a ACT;

b) 10 % para a IGAC;

c) 25 % para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social;

d) 25 % para o Fundo.

2 - No caso de coima aplicada em matéria de segurança e saúde no trabalho, os valores constantes das alíneas b) a d) do número anterior revertem para o Fundo de Acidentes de Trabalho.

3 - A ACT transfere trimestralmente para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que as mesmas tenham direito.

4 - À afetação do produto das coimas no âmbito da segurança social é aplicável o disposto no artigo 240.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

5 - A receita resultante das contraordenações previstas no presente artigo e aplicadas nas Regiões Autónomas constitui receita própria destas.

Anotações

O preceito sob anotação estabelece o destino das coimas que sejam aplicadas em função da violação das normas do Estatuto. No essencial, a repartição é feita entre a ACT, a IGAC, o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social, e o Fundo.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 83.º

Outros seguros

As pessoas singulares e coletivas da área da cultura podem celebrar os seguintes contratos de seguros que cubram, nomeadamente, os seguintes riscos:

a) Acidentes pessoais;

b) Responsabilidade civil profissional;

c) Cancelamento de espetáculos e eventos.

Anotações

O preceito sob anotação identifica os tipos de seguros que podem ser celebrados pelas pessoas singulares e coletivas da área da cultura, bem como os riscos a cobrir: acidentes pessoais; responsabilidade civil profissional; e cancelamento de espetáculos e eventos.

Artigo 84.º

Entidade gestora do subsídio por suspensão da atividade cultural

1 - A gestão do subsídio por suspensão da atividade cultural compete à instituição da segurança social competente.

2 - A entidade gestora estabelece com o IGAC e a AT os protocolos necessários ao cumprimento da obrigação contributiva dos profissionais da área da cultura e à gestão do subsídio por cessação da atividade cultural, nos termos previstos no presente Estatuto.

Artigo 85.º

Desmaterialização

Todos os pedidos, comunicações e notificações previstos no presente Estatuto, nomeadamente os relacionados com o RPAC e o acesso ao subsídio de suspensão de atividade cultural, devem ser preferencialmente efetuados de forma desmaterializada, acessível através do balcão único ePortugal.

De forma a agilizar a aplicação de todo o Estatuto, prevê-se a desmaterialização de informação, procedimentos e requerimentos necessários à inscrição dos profissionais da área da cultura. O preceito sob anotação afirma-o, de forma expressa, esclarecendo que toda a tramitação subjacente ao Estatuto podem ser efetuados através do Portal ePortugal, disponível em <https://eportugal.gov.pt/>