



ESTATUTO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA DA CULTURA, DAS ARTES E DOS EVENTOS

MINUTA DE PROJETO DE LEI

Institui o Estatuto do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura, das Artes e dos Eventos, dispõe sobre o regime jurídico do trabalho cultural e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Fica instituído o Estatuto do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura, das Artes e dos Eventos, que estabelece princípios, formas de organização do trabalho, regras contratuais, mecanismos de proteção social e instrumentos de reconhecimento profissional aplicáveis aos trabalhadores e trabalhadoras da cultura, das artes e dos eventos no Brasil.

Art. 2º – Para fins de interpretação e aplicação deste Estatuto, as expressões “trabalho cultural” e “trabalhador ou trabalhadora da cultura” serão adotadas como denominações gerais e abrangentes, compreendendo todas as formas de trabalho definidas nesta Lei, desde que exercidas de forma contínua ou intermitente, em caráter profissional, remunerado ou economicamente destinado, inclusive o trabalho artístico, o trabalho em eventos, o trabalho técnico da cultura e demais ocupações das cadeias produtivas da cultura, independentemente da função exercida ou da forma de contratação.

Parágrafo único – Sempre que utilizadas ao longo deste Estatuto, as expressões referidas no caput deverão ser compreendidas em seu sentido amplo, salvo quando houver distinção expressa entre suas diferentes modalidades.

Art. 3º – O trabalho cultural será orientado pelos princípios do trabalho decente, nos termos das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), compreendendo, especialmente:

I – remuneração justa e adequada;

II – condições dignas, seguras, saudáveis e acessíveis de trabalho;

III – proteção social;



IV – liberdade de associação, organização coletiva e negociação;

V – igualdade de oportunidades e de tratamento.

Art. 4º – Considera-se trabalhador ou trabalhadora da cultura toda pessoa que exerça, de forma contínua ou intermitente, trabalho cultural em qualquer etapa das cadeias da cultura, incluindo atividades de criação, produção, finalização, pós-produção, difusão, mediação, gestão, preservação, formação, pesquisa ou apoio técnico, independentemente da denominação profissional, da forma de vínculo ou do regime de contratação.

Art. 5º – Considera-se trabalhador ou trabalhadora das artes a pessoa que exerça atividade de criação, interpretação, execução ou performance artística, individual ou coletiva, incluindo artistas, intérpretes, executantes e demais profissionais envolvidos diretamente na realização de obras artísticas, independentemente da forma de vínculo ou do regime de contratação.

Parágrafo único – O trabalhador das artes integra o conjunto dos trabalhadores da cultura para todos os fins previstos neste Estatuto.

Art. 6º – Considera-se trabalhador ou trabalhadora de eventos a pessoa que exerça atividades profissionais relacionadas à concepção, realização, montagem, operação, produção, gestão, coordenação ou apoio técnico em espetáculos, shows, festivais, exposições, feiras, mostras e demais eventos culturais, bem como em outros eventos que demandem competências profissionais equivalentes para sua realização.

Parágrafo único – O trabalhador e trabalhadora de eventos integra o conjunto dos trabalhadores da cultura, podendo exercer funções artísticas, técnicas, de produção, gestão ou apoio operacional.

Art. 7º – Considera-se trabalhador ou trabalhadora técnica da cultura a pessoa que exerça, de forma profissional, atividades de natureza técnica, operacional ou de apoio especializado nos processos de criação, produção, realização, difusão, preservação ou gestão de bens, serviços e manifestações culturais, sem desempenho de função artística em sentido estrito.

Art. 8º – Para os fins desta Lei, considera-se:

I – trabalho cultural: atividades de concepção, planejamento, criação, produção, finalização, pós-produção, formação, pesquisa e preservação, mediação, circulação, difusão e gestão cultural;

II – trabalho artístico: atividades de concepção, criação, interpretação, execução ou performance de obras artísticas;

III – trabalho em evento: atividades profissionais realizadas no contexto de eventos de duração determinada, envolvendo a concepção, produção, organização, montagem, operação, gestão ou apoio técnico;



IV – trabalho técnico da cultura: atividades técnicas indispensáveis à realização de obras, espetáculos, eventos ou produções culturais.

Art. 9º – Para fins deste Estatuto, a descrição, classificação e atualização das ocupações no campo da cultura, bem como a orientação para a delimitação de seu escopo de aplicação, serão realizadas no âmbito da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), por meio de Comitê Gestor instituído por ato conjunto do Ministério do Trabalho e Emprego e do órgão responsável pela política nacional de cultura, com participação obrigatória das entidades sindicais representativas do setor cultural.

§ 1º O Comitê Gestor terá caráter tripartite e funcionamento permanente, observados o diálogo social e as especificidades do trabalho cultural.

§ 2º Compete ao Comitê Gestor:

I – promover a atualização periódica das ocupações culturais na CBO;

II – propor a criação, revisão e exclusão de códigos ocupacionais relativos ao setor cultural;

III – assegurar o reconhecimento das especificidades e dinâmicas próprias do trabalho cultural, inclusive em suas formas emergentes;

IV – instituir e manter códigos específicos para as ocupações da cultura, criando a CBO Cultura.

§ 3º A organização, o funcionamento e os procedimentos do Comitê Gestor serão definidos em regulamento.

Art. 10 – Este Estatuto complementa, sem revogar, a disciplina especial constante da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, e das demais legislações setoriais específicas, prevalecendo, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador e à trabalhadora da cultura, naquilo que for juridicamente cabível.

Art. 11 – A interpretação e aplicação das formas de contratação no trabalho cultural deverão observar a realidade da prestação de trabalho, sendo vedada a utilização de instrumentos contratuais para ocultar relação de emprego, reduzir direitos ou fraudar a legislação aplicável.

Parágrafo único – Configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego, será reconhecido o vínculo empregatício, independentemente da denominação formal atribuída ao contrato.



TÍTULO II

DOS FUNDAMENTOS ESTRUTURANTES

Art. 12 – O trabalho cultural é reconhecido como trabalho profissional, gerador de direitos trabalhistas, previdenciários e sociais, independentemente da forma de vínculo, da duração ou da intermitência da prestação.

Art. 13 – A intermitência e a descontinuidade constituem características estruturais do trabalho cultural e não poderão ser utilizadas para restringir direitos, excluir proteção social ou justificar formas precárias de contratação.

Art. 14 – A pluralidade de vínculos, contratos e formas de inserção profissional é reconhecida como inerente ao trabalho cultural, assegurada a soma de rendimentos e de contribuições para fins de proteção social, nos termos deste Estatuto.

Art. 15 – É assegurada a liberdade de criação, expressão, experimentação e difusão cultural, vedada qualquer forma de censura, condicionamento econômico ou restrição administrativa ao exercício do trabalho cultural.

Art. 16 – O regime jurídico do trabalho cultural observará e promoverá a diversidade cultural, territorial e de linguagens, reconhecendo a pluralidade de expressões artísticas e formas de organização do trabalho no campo da cultura.

Art. 17 – O trabalho cultural observará os princípios do trabalho decente, assegurando condições dignas de exercício profissional, remuneração justa, proteção social, saúde e segurança no trabalho.

Art. 18 – É vedada qualquer forma de discriminação, violência ou assédio moral ou sexual nas relações de trabalho cultural, aplicando-se, quando cabível, a legislação trabalhista, civil, administrativa e penal vigente.

Parágrafo único – São assegurados igualdade de oportunidades, acessibilidade e adaptações necessárias para pessoas com deficiência, proteção à maternidade, paternidade e cuidados familiares, proteção intergeracional, com garantia dos direitos de crianças, adolescentes e pessoas idosas, nos termos da legislação específica, adequação de jornadas e condições de trabalho em atividades extensas ou de risco, e mecanismos de denúncia, apuração e reparação de violações sem prejuízo das sanções legais.

Art. 19 – As relações de trabalho e as políticas públicas no setor cultural deverão promover a igualdade de gênero, raça, orientação sexual, geração e condição territorial, assegurando condições equitativas de acesso, permanência e desenvolvimento profissional.



TÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CULTURAL

CAPÍTULO I

DAS FORMAS DE TRABALHO CULTURAL

Art. 20 – As formas de trabalho cultural deverão refletir a realidade da atividade exercida, prevalecendo os fatos sobre a forma contratual adotada, podendo ser organizadas sob quaisquer regimes jurídico-trabalhistas admitidos na legislação, vedada sua utilização para dissimular vínculo empregatício, reduzir direitos ou fraudar a legislação.

Art. 21 – São reconhecidas como formas de organização do trabalho cultural:

I – trabalho por projeto, caracterizado pela execução de atividade cultural com objeto, prazo e resultado definidos;

II – trabalho por obra, vinculado à criação, montagem, produção, pós-produção ou finalização de obra cultural específica;

III – trabalho por evento, associado à realização de espetáculos, shows, festivais, exposições, feiras, mostras ou atividades análogas;

IV – trabalho por temporada, quando a atividade cultural se organiza em ciclos contínuos e periódicos;

V – trabalho intermitente cultural, caracterizado pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, nos termos deste Estatuto;

VI – trabalho continuado, quando a prestação ocorre de forma regular, habitual ou permanente;

VII – trabalho autônomo cultural, quando exercido com autonomia técnica e organizacional, sem subordinação;

VIII – trabalho cooperado cultural, realizado por meio de cooperativas de trabalho cultural, nos termos deste Estatuto;

IX – trabalho avulso cultural, caracterizado pela prestação de serviços sem vínculo empregatício permanente, com intermediação obrigatória de entidade sindical ou de gestão coletiva de mão de obra, nos termos da legislação aplicável.

Parágrafo único – As formas de organização do trabalho cultural previstas neste artigo poderão subsidiar a caracterização e a delimitação das ocupações no campo da cultura, nos termos do art. 9º deste Estatuto.



CAPÍTULO II

DO CONTRATO INTERMITENTE CULTURAL QUALIFICADO (CICQ)

Art. 22 – Considera-se contrato de trabalho intermitente cultural qualificado aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, ocorre de forma não contínua, com alternância entre períodos de atividade e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, em razão da natureza estruturalmente descontínua, sazonal ou incerta das atividades culturais.

§ 1º O contrato de que trata o caput observará o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho quanto ao regime de trabalho intermitente, no que não contrariar esta Lei.

§ 2º A intermitência cultural qualificada caracteriza-se quando presentes, isolada ou cumulativamente:

- I – vinculação a projetos, obras ou eventos culturais de duração limitada;
- II – alternância estrutural de demanda, independente da vontade do empregador;
- III – prestação de serviços a múltiplos contratantes ou produções sucessivas;
- IV – existência de períodos recorrentes de inatividade inerentes ao setor cultural.

§ 3º Poderá ser pactuada, por contrato individual ou instrumento coletivo, remuneração de disponibilidade, destinada a compensar a limitação da autonomia econômica do trabalhador decorrente da previsibilidade restrita de convocações.

§ 4º A remuneração de disponibilidade:

- I – terá natureza jurídica indenizatória;
- II – não se confunde com remuneração por tempo à disposição;
- III – não integrará a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários;
- IV – não substitui a remuneração pelos períodos efetivamente trabalhados.

§ 5º A recusa à convocação, nos termos da legislação vigente, não caracteriza insubordinação nem descaracteriza o vínculo contratual.

§ 6º A ausência de convocação por período prolongado não implica, por si só, a extinção do contrato, devendo ser observados os princípios da boa-fé e da função social do contrato.



§ 7º Os períodos de inatividade característicos da intermitência cultural não descaracterizam a continuidade da relação profissional e poderão ser considerados para fins de acesso a políticas públicas específicas, na forma da lei.

§ 8º É vedada a precarização das relações de trabalho cultural, assim entendidas as práticas que impliquem:

I – ocultação ou descaracterização de relação de trabalho, inclusive por meio da utilização de formas contratuais destinadas a fraudar a legislação aplicável;

II – transferência integral ou desproporcional dos riscos da atividade econômica ao trabalhador;

III – supressão ou redução indevida de direitos trabalhistas, previdenciários ou contratuais;

IV – condições de trabalho incompatíveis com padrões mínimos de dignidade, segurança e saúde.

§ 9º Lei específica poderá instituir mecanismos complementares de proteção social ao trabalhador submetido à intermitência cultural, inclusive quanto à renda nos períodos de inatividade, observados os requisitos constitucionais de custeio.

Art. 23 – O Contrato Intermitente Cultural Qualificado será celebrado por prazo indeterminado, admitindo períodos de inatividade que não caracterizam ruptura do vínculo, sendo tais períodos considerados suspensão parcial da prestação de serviços.

Art. 24 – O Contrato Intermitente Cultural Qualificado assegurará, no mínimo:

I – convocação com antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis;

II – multa equivalente a 100% da remuneração prevista em caso de cancelamento imotivado;

III – contagem de ensaios, montagens e atividades preparatórias como tempo de serviço.

Art. 25 – Nos meses sem convocação, o trabalhador poderá fazer jus, na forma da negociação coletiva ou do regulamento específico, a parcela compensatória de disponibilidade ou a mecanismo de proteção de renda setorial, observada a correspondente disciplina trabalhista, previdenciária e orçamentária.

Art. 26 – É vedada a utilização do Contrato Intermitente Cultural Qualificado:

I – para descaracterizar vínculos contínuos regidos pela Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978;

II – em produções financiadas integralmente com recursos públicos diretos, salvo para funções comprovadamente intermitentes.



Art. 27 – É vedada a contratação por meio de pessoa jurídica quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, aplicando-se o princípio da primazia da realidade.

Art. 28 – O tempo de disponibilidade e de inatividade será computado para:

I – contribuição previdenciária;

II – férias;

III – 13º salário;

IV – estabilidade da gestante e do acidentado.

Art. 29 – O Executivo instituirá programa de contribuição previdenciária subsidiada para intermitentes da cultura, observadas a legislação previdenciária, a disponibilidade orçamentária e a correspondente estimativa de impacto financeiro e atuarial.

TÍTULO IV

DAS RELAÇÕES CONTRATUAIS E DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO CULTURAL

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS MÍNIMAS

Art. 30 – Os contratos de trabalho cultural, inclusive os contratos de prestação de serviços, contratos por projeto, obra, evento, temporada, cessão de atividade, intermediação, terceirização, cooperativismo e contratação por pessoa jurídica, deverão ser formalizados por escrito ou por meio eletrônico idôneo antes do início da prestação, contendo, no mínimo, as informações previstas neste Estatuto.

§ 1º A ausência de formalização prévia gera presunção relativa favorável ao trabalhador quanto à função exercida, jornada, local da prestação, duração, remuneração, responsabilidades assumidas pelo contratante e condições efetivamente praticadas.

§ 2º A inexistência de contrato escrito não afasta o reconhecimento dos direitos do trabalhador da cultura nem impede a comprovação da prestação por qualquer meio de prova admitido em direito.

§ 3º O contratante deverá entregar ao trabalhador, antes do início da atividade, cópia integral do instrumento contratual e dos documentos operacionais essenciais à execução do trabalho.

§ 4º Em projetos financiados com recursos públicos ou sujeitos a regulação especial, a regulamentação poderá exigir comunicação da celebração contratual aos órgãos competentes e



disponibilização das informações essenciais às entidades fiscalizadoras, respeitada a legislação de proteção de dados pessoais.

Art. 31 – Os contratos de trabalho cultural deverão conter, no mínimo:

I – identificação das partes;

II – descrição do objeto e da função;

III – duração ou critério de encerramento;

IV – forma de remuneração, valor, critérios de cálculo e prazo de pagamento;

V – jornada, escala ou parâmetros de disponibilidade, quando cabíveis;

VI – responsabilidades das partes;

VI – regras de cancelamento, substituição e indenização;

VIII – disciplina sobre deslocamentos, hospedagem e alimentação, quando cabível; e

IX – disposição sobre cessão ou licença de direitos autorais, conexos, de imagem, voz ou interpretação, quando houver.

CAPÍTULO II

DAS FORMAS DE REMUNERAÇÃO DO TRABALHO CULTURAL

Art. 32 – A remuneração do trabalho cultural compreende toda contraprestação econômica devida em razão da atividade realizada, podendo assumir forma fixa, variável ou mista, conforme pactuado em contrato.

§ 1º Consideram-se:

I – cachê: valor previamente ajustado e devido pela realização de atividade artística ou cultural, independentemente do resultado econômico do evento;

II – remuneração fixa: valor previamente estabelecido e devido pela prestação do serviço, independentemente do resultado da atividade, incluindo cachê, diária ou outras formas equivalentes;

III – remuneração variável: valor vinculado à receita, ao público ou ao resultado da atividade, incluindo bilheteria, percentual de receita, participação em resultados, couvert artístico ou outras formas equivalentes;

IV – couvert artístico: valor cobrado do público em razão da apresentação artística, cuja arrecadação constitui forma de remuneração dos trabalhadores envolvidos, conforme pactuação prévia;

V – remuneração mista: aquela composta pela combinação de parcela fixa e parcela variável.

§ 2º A forma de remuneração deverá constar expressamente do contrato, vedada a submissão do pagamento a aprovação subjetiva, arbitrária ou indefinida.



§ 3º O pagamento da remuneração deverá ser efetuado em até 30 (trinta) dias corridos, contados do primeiro dos seguintes marcos: conclusão do serviço, emissão de nota fiscal, recibo ou documento equivalente, ou fechamento ou aceite previsto em contrato, salvo condição mais favorável ao trabalhador.

§ 4º Considera-se nula a cláusula que condicione o pagamento à efetiva captação de recursos, à liberação de patrocínio, ao recebimento de verba pública, à bilheteria futura, à prestação de contas do projeto pelo produtor ou a qualquer evento incerto alheio ao trabalhador.

§ 5º O atraso no pagamento ensejará, independentemente de notificação, multa moratória de 10% sobre o valor devido, correção monetária, incidência de juros legais e multa administrativa, sem prejuízo de indenização por perdas e danos e demais sanções previstas neste Estatuto.

§ 6º Respondem solidariamente pelo pagamento da remuneração o tomador de serviços e o intermediário.

§ 7º No caso de remuneração por meio de couvert artístico, bilheteria variável ou qualquer outra forma vinculada ao público ou à receita, o pagamento deverá ser efetuado imediatamente após a prestação do serviço ou após a apuração da arrecadação, conforme a forma de contratação, assegurados:

- I – critérios transparentes de cálculo e repasse dos valores, previamente pactuados;
- II – prestação de contas ao trabalhador;
- III – parcela mínima garantida, quando prevista em contrato ou negociação coletiva, vedada a substituição integral da remuneração por receita incerta.

§ 8º O comparecimento do trabalhador no local e horário ajustados assegura o direito à remuneração pactuada, ainda que a atividade não se realize por motivo alheio à sua vontade.

Art. 33 – O contratante deverá fornecer comprovante detalhado do pagamento, com discriminação das parcelas remuneratórias, indenizatórias, adicionais, descontos, retenções, contribuições e base de cálculo utilizada.

Art. 34 – As atividades preparatórias e complementares exigidas pelo contratante, inclusive planejamento, reuniões obrigatórias, cotações, montagem de equipe, conferência, devoluções, prestação de contas, desmontagem, fechamento operacional e demais rotinas necessárias à execução do objeto, deverão constar do contrato ou do documento operacional e serão remuneradas como tempo de trabalho, com os adicionais cabíveis.



CAPÍTULO III

DA PROTEÇÃO CONTRATUAL MÍNIMA

Art. 35 – São nulas de pleno direito as cláusulas contratuais que:

- I – transfiram integralmente o risco da atividade ao trabalhador;
- II – imponham cessão total e gratuita de direitos autorais ou de imagem;
- III – permitam cancelamento unilateral sem indenização;
- IV – condicionem o pagamento à aprovação subjetiva;
- V – impeçam a organização coletiva ou a livre atuação sindical.

Art. 36 – A comprovação da prestação de trabalho ou do exercício de atividade cultural poderá ser realizada por qualquer meio de prova admitido em direito, incluindo:

- I – contratos de trabalho, contratos de prestação de serviços ou instrumentos equivalentes;
- II – recibos de cachê, RPA, notas fiscais ou documentos de pagamento;
- III – comunicações eletrônicas, registros digitais ou correspondências profissionais;
- IV – programas, fichas técnicas, créditos de obras, listas de equipe ou registros de participação em obras, espetáculos, eventos ou produções culturais;
- V – registros audiovisuais, materiais de divulgação ou documentação pública de atividades culturais;
- VI – registros em sistemas públicos de cultura ou cadastros institucionais;
- VII – comprovantes de contribuição previdenciária;
- VIII – declarações sindicais ou de entidades representativas.

Parágrafo único – Todos os meios de comprovação previstos neste artigo têm igual valor legal para fins trabalhistas, previdenciários, administrativos e de acesso a políticas públicas. A regulamentação definirá padrões mínimos para registros digitais e sistemas públicos de cultura e trabalho, de modo a evitar negativas administrativas formalistas.

Art. 37 – A jornada normal do trabalho cultural será de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, admitida compensação e redução nos termos da Constituição, da legislação aplicável e da negociação coletiva, assegurada sempre a proteção da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador.

Art. 38 – Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, salvo condição mais favorável prevista em lei especial ou norma coletiva.

§ 1º Nas jornadas superiores a 4 (quatro) horas e até 6 (seis) horas, será obrigatório intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos.

§ 2º A supressão ou concessão irregular do intervalo intrajornada implicará pagamento do período correspondente, na forma da legislação aplicável, sem prejuízo da sanção administrativa.



Art. 39 – As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal nas 2 (duas) primeiras horas excedentes e de 100% nas horas subsequentes, sem prejuízo de percentuais superiores previstos em norma coletiva.

Art. 40 – Integram a jornada, para todos os fins, as atividades exigidas pelo contratante antes, durante ou após a execução principal do trabalho, inclusive ensaios, montagens, desmontagens, passagens técnicas, reuniões obrigatórias, testes, conferências, prestação de contas operacional, retirada e devolução de materiais, ajustes técnicos, trocas de figurino determinadas pela produção, tempo de espera técnica controlado e permanência obrigatória em local designado.

Art. 41 – O trabalhador deverá receber, antes do início da prestação, documento operacional idôneo contendo, no mínimo, identificação do projeto, local, função, período estimado de trabalho, horários de apresentação, previsão de término, contatos responsáveis e informação sobre deslocamentos, alimentação, repouso e emergência.

§ 1º O contratante deverá manter controle de jornada e de comparecimento, físico ou eletrônico, com fornecimento de espelho ao trabalhador mediante solicitação, ao fim da diária, do período contratado ou do ciclo de pagamento.

§ 2º A ausência injustificada de controle de jornada gera presunção relativa favorável ao trabalhador quanto aos horários alegados.

Art. 42 – O deslocamento imposto pelo contratante, inclusive entre base, locação, set, palco, unidade externa, cidade diversa ou local de hospedagem obrigatório, será computado como tempo à disposição sempre que:

- I – ocorrer dentro do período de prestação exigida;
- II – restringir substancialmente a liberdade do trabalhador;
- III – constituir etapa necessária e determinada para a execução do trabalho; ou
- IV – ocorrer em transporte organizado ou imposto pela contratante.

§ 1º As despesas com deslocamento, transporte, hospedagem e alimentação decorrentes de prestação fora da base habitual correrão por conta do contratante.

§ 2º A negociação coletiva poderá detalhar critérios de contagem, repouso e adicional para deslocamentos prolongados, interestaduais, noturnos ou em áreas remotas.

Art. 43 – Em regimes de trabalho total ou majoritariamente imprevisíveis, a convocação somente poderá produzir efeitos obrigacionais quando realizada nos dias, horários e condições de referência previamente informados ao trabalhador.



§ 1º Fora dessas condições, o trabalhador poderá recusar a convocação sem qualquer penalidade, perda de oportunidade futura, bloqueio contratual ou outra forma de tratamento desfavorável.

§ 2º O cancelamento de trabalho previamente aceito após o prazo de antecedência mínima assegura ao trabalhador indenização integral da remuneração ajustada, sem prejuízo de perdas e danos adicionais comprovados.

TÍTULO V

DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, DA AUTOMAÇÃO E DA PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO CULTURAL

Art. 44 – A utilização de inteligência artificial, automação, geração sintética de conteúdo ou sistemas algorítmicos no setor cultural será admitida apenas como ferramenta auxiliar, complementar ou de apoio, vedada sua utilização para redução fraudulenta, substituição abusiva ou ocultação do trabalho humano protegido por este Estatuto ou por norma coletiva.

§ 1º É vedada a utilização de inteligência artificial para:

I – substituir postos de trabalho cultural de forma artificial ou simulada, com prejuízo a trabalhadores abrangidos por este Estatuto ou pela negociação coletiva;

II – suprimir créditos profissionais, autorais, conexos, interpretativos, executivos ou técnicos;

III – utilizar, reproduzir, clonar, treinar, inferir ou explorar imagem, voz, performance, estilo identificável, acervo profissional, dados biométricos, registros de interpretação ou outros elementos de personalidade sem consentimento específico e remuneração correspondente;

IV – promover seleção, exclusão, ranqueamento ou precificação automatizada de trabalhadores sem transparência mínima e possibilidade de revisão humana.

§ 2º O contratante deverá informar previamente o uso relevante de inteligência artificial quando houver impacto sobre contratação, remuneração, créditos, manutenção de postos, atribuições, avaliação de desempenho ou substituição de etapas do trabalho humano.

§ 3º A negociação coletiva poderá estabelecer limites quantitativos, hipóteses de uso, contrapartidas econômicas, critérios de transparência, formas de consentimento e sanções específicas, observado o núcleo mínimo de proteção previsto neste Estatuto.

Art. 45 – O uso de inteligência artificial em violação a este Estatuto constitui infração grave, autoriza tutela inibitória e obriga cessação imediata da conduta.

Art. 46 – A reutilização econômica de imagem, voz, interpretação, fotografia de set, making of, bastidor, registro promocional ou qualquer conteúdo derivado do trabalho cultural dependerá de



autorização expressa, específica e destacada, com remuneração correspondente quando houver exploração econômica autônoma.

Art. 47 – São nulas as cláusulas contratuais que autorizem de forma genérica, irrestrita, perpétua ou gratuita a exploração de imagem, voz, interpretação, performance, traços distintivos, dados profissionais ou material criativo para uso por inteligência artificial ou sistemas equivalentes.

TÍTULO VI

DO CADASTRO, REGISTRO E CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I

DO CADASTRO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA CULTURA

Art. 48 – Fica instituído o Cadastro Nacional dos Trabalhadores da Cultura, vinculado ao órgão federal responsável pela política nacional de cultura, com finalidade exclusivamente administrativa e estatística, destinado a subsidiar a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas, com a participação da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

§1º O Cadastro será organizado e mantido pelo Poder Executivo federal, preferencialmente por meio do órgão responsável pela política nacional de cultura, e integrado ao Registro Profissional do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura, vedada a duplicidade de exigências cadastrais.

§2º O Cadastro não substitui o registro profissional nem constitui condição para o exercício da atividade cultural.

CAPÍTULO II

DO REGISTRO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA DA CULTURA

Art. 49 – Fica instituído o Registro Profissional do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura, de natureza declaratória, sob gestão do Ministério do Trabalho e Emprego, como instrumento de reconhecimento da atividade profissional para fins trabalhistas, previdenciários, sindicais, estatísticos e administrativos, não se confundindo com autorização para o exercício profissional.

§1º O Registro Profissional do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura incorpora e integra o registro profissional do Artista ou do Técnico em Espetáculos de Diversões previsto na Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, ampliando suas funções para fins de acompanhamento de vínculos múltiplos, períodos de intermitência, tempo contributivo e acesso a políticas públicas.

§2º O registro profissional não será exigido como condição para o exercício da atividade cultural, ressalvadas as hipóteses previstas em legislação específica que exijam habilitação ou certificação por razões de segurança ou regulamentação profissional.



§3º Permanecem válidos os registros profissionais expedidos nos termos da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, vedada a exigência de novo registro.

§4º É vedada a criação de cadastros paralelos com a mesma finalidade.

Art. 50 – O Registro Profissional do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura deverá ser integrado e interoperacional com:

- I – os sistemas do Ministério do Trabalho e Emprego;
- II – o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;
- III – os sistemas da Receita Federal e órgãos fazendários;
- IV – o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT;
- V – os sistemas federais de cultura e demais bases públicas pertinentes.

§1º O Registro Profissional tem por finalidade:

- I – comprovar exercício de atividade cultural profissional, inclusive quando realizada de forma intermitente ou descontínua;
- II – permitir a contagem de tempo contributivo em contextos de múltiplos vínculos;
- III – subsidiar o acesso a benefícios trabalhistas e previdenciários;
- IV – produzir informações estatísticas sobre o trabalho cultural.

§2º O tratamento, compartilhamento e integração de dados pessoais no âmbito do Registro Profissional e do Cadastro Nacional observarão a legislação de proteção de dados pessoais, o princípio da finalidade e a minimização do tratamento, vedado o uso dos dados para restrição indevida ao exercício profissional.

CAPÍTULO III

DA CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 51 - A certificação profissional destina-se ao reconhecimento formal de saberes, competências e experiências adquiridas no exercício do trabalho cultural, inclusive por meios informais.

§1º A certificação poderá ser realizada por:

- I – entidades sindicais representativas dos trabalhadores da cultura;
- II – instituições públicas de ensino e formação profissional;
- III – universidades e instituições vinculadas ao sistema educacional;
- IV – instituições de formação reconhecidas pelo poder público;
- V – associações profissionais;
- VI – outras entidades habilitadas na forma da regulamentação.



§2º A regulamentação poderá estabelecer mecanismos de articulação entre as entidades certificadoras, o Ministério da Cultura e o Ministério da Educação, para fins de reconhecimento institucional, padronização de procedimentos e validação das certificações.

Art. 52 – A certificação de saberes e competências adquiridos na prática, inclusive por notório saber, terá caráter facultativo e não constituirá condição para o exercício da atividade cultural, salvo exigência legal específica relacionada à segurança.

Art. 53 – O Poder Público articulará, com o Ministério da Educação, o Ministério do Trabalho e Emprego, instituições públicas de ensino e entidades representativas do setor, programas de formação técnica, qualificação continuada e reconhecimento de saberes profissionais no campo da cultura, das artes e dos eventos.

TÍTULO VII

DA PROTEÇÃO SOCIAL E PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR CULTURAL

CAPÍTULO I

DO DIREITO À PROTEÇÃO SOCIAL

Art. 54 – O trabalhador e a trabalhadora da cultura, das artes e dos eventos têm direito à proteção social e previdenciária ampla, considerando a intermitência, a descontinuidade da renda e a pluralidade de vínculos que caracterizam o trabalho cultural.

Art. 55 – A proteção social do trabalho cultural observará, entre outros, os seguintes princípios:

- I – universalidade de acesso;
- II – equidade contributiva;
- III – proporcionalidade entre contribuição e renda;
- IV – continuidade da proteção social independentemente da regularidade da prestação laboral;
- V – reconhecimento dos períodos descontínuos de atividade;
- VI – simplificação dos mecanismos de contribuição e comprovação da atividade profissional.

Art. 56 – A descontinuidade do trabalho cultural não poderá constituir motivo para exclusão do sistema de seguridade social, vedada a imposição de requisitos incompatíveis com a natureza da atividade.



CAPÍTULO II

DO REGIME CONTRIBUTIVO DO TRABALHO CULTURAL

Art. 57 – O regime contributivo aplicável ao trabalhador da cultura deverá ser compatível com rendimentos variáveis, múltiplas fontes pagadoras e vínculos descontínuos, assegurada sua integração ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

§1º O regime observará a proporcionalidade entre a contribuição previdenciária e a renda efetivamente auferida pelo trabalhador.

§2º Será admitida, na forma da legislação previdenciária, a complementação, a compensação por excedente e o agrupamento de contribuições referentes a competências mensais, observadas as regras aplicáveis do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

§3º O tempo de contribuição poderá ser contado de forma não contínua, assegurada a manutenção da qualidade de segurado nos termos da regulamentação.

§4º O Poder Executivo poderá instituir mecanismos simplificados de filiação e arrecadação para trabalhadores com renda variável e descontínua.

§5º É vedada a criação de regime previdenciário paralelo, devendo eventual disciplina específica ocorrer no âmbito do RGPS.

Art. 58 – O contratante de serviços culturais deverá contribuir para a proteção social do trabalhador sempre que houver remuneração pela prestação laboral, nos termos da legislação previdenciária e deste Estatuto.

§1º Sem prejuízo das contribuições previdenciárias ordinárias, poderá ser instituída contribuição destinada ao Fundo de Garantia do Seguro Cultural Complementar, incidente sobre a remuneração paga ao trabalhador da cultura.

§2º A contribuição referida no §1º poderá observar as seguintes alíquotas:

- I – 5% (cinco por cento) a cargo do contratante;
- II – 2% (dois por cento) a cargo do trabalhador.

§3º A arrecadação poderá ocorrer mediante retenção na fonte ou mecanismo simplificado de recolhimento, na forma do regulamento.

§4º Os recursos arrecadados terão destinação exclusiva ao financiamento do Seguro Cultural Complementar e demais mecanismos de proteção à intermitência previstos neste Estatuto.



CAPÍTULO III

DO SEGURO CULTURAL COMPLEMENTAR

Art. 59 – Fica instituído o Seguro Cultural Complementar, destinado à proteção de renda do trabalhador e da trabalhadora da cultura em contextos de insuficiência de remuneração ou intermitência.

Parágrafo único – A operacionalização, critérios de acesso, valores, formas de custeio e gestão do Seguro Cultural Complementar serão definidos em regulamento e, quando necessário, em lei específica, observados o art. 195, §5º, da Constituição Federal e a legislação previdenciária aplicável.

Art. 60 – O Seguro Cultural Complementar compreenderá:

I – complemento de renda mensal, quando a soma das remunerações auferidas não alcançar 1 (um) salário-mínimo;

II – subsídio de intermitência, devido nos períodos sem percepção de renda decorrente da atividade cultural, excluídas fontes de outras atividades.

Art. 61 – O complemento de renda mensal corresponderá à diferença entre a remuneração mensal auferida e 1 (um) salário-mínimo, sendo facultada a complementação da renda por 6 (seis) meses no período de 12 (doze) meses.

Art. 62 – O subsídio de intermitência corresponderá a 1 (um) salário-mínimo, podendo ser concedido por até 6 (seis) meses no período de 12 (doze) meses.

§1º O benefício será devido nos meses em que não houver registro de renda proveniente de atividade cultural.

§2º O regulamento disporá sobre critérios de fruição alternada ou consecutiva.

Art. 63 – Terá direito ao Seguro Cultural Complementar o trabalhador ou trabalhadora da cultura que:

I – possua registro profissional ativo e atualizado;

II – comprove, por quaisquer meios admitidos em direito, inclusive os previstos no art. 36 deste Estatuto, o exercício regular de atividade cultural nos 12 (doze) meses anteriores;

III – não receba, como fonte principal de renda, remuneração decorrente de atividades não culturais, incluindo ocupações públicas ou privadas fora do setor cultural.

Art. 64 – Para trabalhadores e trabalhadoras com 50 (cinquenta) anos ou mais, o período de comprovação de atividade previsto no art. 63, inciso II será reduzido para 6 (seis) meses nos 12 (doze) meses anteriores ao requerimento.

Art. 65 – O benefício poderá ser financiado por:



- I – recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
- II – contribuições previdenciárias;
- III – dotações orçamentárias;
- IV – recursos provenientes de políticas públicas de fomento;
- V – outras fontes legalmente instituídas, inclusive:

- a) contribuições incidentes sobre a realização de espetáculos e eventos culturais;
- b) percentuais sobre cachês ou bilheterias de produções internacionais realizadas no País;
- c) contrapartidas financeiras previstas em mecanismos de incentivo fiscal;
- d) receitas decorrentes de direitos autorais ou conexos destinadas por lei;
- e) taxas de fiscalização ou regulação de atividades culturais;
- f) doações, legados e cooperação internacional;
- g) rendimentos de aplicações financeiras dos fundos vinculados.

Parágrafo único – O pagamento de benefícios observará a competência institucional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

DA INTEGRAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DA CONSOLIDAÇÃO DOS RENDIMENTOS

Art. 66 – A contribuição previdenciária do trabalhador da cultura admitirá a soma de rendimentos provenientes de diferentes contratos, projetos, obras, eventos ou fontes pagadoras.

Art. 67 – O Poder Executivo adotará mecanismos que permitam:

- I – a consolidação de rendas para fins contributivos;
- II – a identificação simplificada dos recolhimentos;
- III – a redução da subnotificação de rendimentos;
- IV – a ampliação da cobertura previdenciária do setor cultural.

CAPÍTULO V

DA SIMPLIFICAÇÃO E INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA

Art. 68 – Ficam assegurados mecanismos simplificados de filiação, arrecadação e comprovação contributiva aplicáveis ao trabalho cultural, compatíveis com a intermitência da renda e a pluralidade de vínculos.

Parágrafo único – O Poder Executivo regulamentará os procedimentos necessários à sua implementação.

Art. 69 – Poderão ser adotados instrumentos digitais integrados entre cultura, trabalho e previdência com a finalidade de:



- I – facilitar o recolhimento das contribuições;
- II – ampliar a formalização;
- III – reduzir custos administrativos;
- IV – melhorar a qualidade das informações sobre o trabalho cultural.

TÍTULO VIII

DA GOVERNANÇA, DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA E DA PARTICIPAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO CULTURAL

CAPÍTULO I

DA GOVERNANÇA INTERMINISTERIAL DO TRABALHO CULTURAL

Art. 70 – Fica instituído o Comitê Interministerial do Trabalho Cultural, órgão colegiado de natureza permanente, com a finalidade de coordenar, integrar, monitorar e avaliar as políticas públicas relativas ao trabalho cultural, assegurando a coerência normativa e a efetividade da proteção social do trabalhador e da trabalhadora da cultura.

Art. 71 – Compete ao Comitê Interministerial do Trabalho Cultural:

- I – coordenar as políticas públicas relativas ao trabalho cultural no âmbito da administração pública federal;
- II – promover a articulação entre os órgãos responsáveis pelas áreas de cultura, trabalho, previdência social, fazenda, planejamento, educação, justiça e demais áreas correlatas por meio da plataforma digital integrada do Governo Federal;
- III – evitar contradições normativas e administrativas entre ministérios e órgãos federais que impactem o trabalho cultural;
- IV – propor medidas para assegurar proteção social compatível com a intermitência e a descontinuidade do trabalho cultural;
- V – acompanhar e monitorar a implementação deste Estatuto;
- VI – elaborar relatórios periódicos de avaliação das políticas públicas relativas ao trabalho cultural;
- VII – apoiar técnica e institucionalmente os estados, o Distrito Federal e os municípios na implementação do regime jurídico do trabalho cultural;
- VIII – propor a revisão e a harmonização de normas infralegais que afetem o trabalho cultural.

Art. 72 – O Comitê Interministerial do Trabalho Cultural será composto, no mínimo, por representantes dos seguintes órgãos:

- I – Ministério da Cultura;
- II – Ministério do Trabalho e Emprego;
- III – Ministério da Previdência Social;



- IV – Ministério da Fazenda;
- V – Ministério do Planejamento e Orçamento;
- VI – Ministério da Educação;
- VII – Ministério da Justiça e Segurança Pública
- VIII - Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

§ 1º A participação de outros órgãos e entidades poderá ser ampliada por ato do Poder Executivo, conforme a matéria tratada.

§ 2º O Comitê poderá contar com a participação, de caráter consultivo, de representantes de conselhos de políticas culturais, em âmbito nacional, estadual, distrital e municipal, bem como de entidades representativas do setor cultural.

Art. 73 – O Comitê Interministerial do Trabalho Cultural terá caráter de coordenação, articulação, monitoramento e proposição, cabendo-lhe formular diretrizes e recomendações para a implementação das políticas públicas relativas ao trabalho cultural, respeitadas as competências legais de cada órgão.

CAPÍTULO II

DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA PARTICIPAÇÃO SINDICAL

Art. 74 – É assegurado aos trabalhadores e trabalhadoras da cultura o direito à organização sindical e associativa, à livre filiação e à atuação coletiva para a defesa de seus interesses profissionais, econômicos e sociais.

Art. 75 – Os trabalhadores e trabalhadoras da cultura constituídos sob o regime de Microempreendedor Individual (MEI) ou pessoa jurídica unipessoal, sem empregados, poderão participar de negociações coletivas setoriais, fóruns e conselhos de representação da categoria, para fins de defesa de interesses econômicos e profissionais.

Parágrafo único – A participação prevista no caput confere direito à filiação sindical ou à representação sindical formal.

Art. 76 – A negociação coletiva constitui instrumento prioritário de regulação das condições de trabalho cultural, observado este Estatuto como piso normativo mínimo.

§ 1º As convenções e acordos coletivos de trabalho da área da cultura poderão regular as condições de trabalho, contratação, remuneração, piso salarial, jornada, segurança, saúde, direitos de imagem, uso de inteligência artificial, deslocamentos, prestação de contas operacionais, pisos, cachês mínimos e quaisquer demais aspectos da prestação laboral cultural, independentemente da forma de contratação adotada.



§ 2º O disposto no § 1º aplica-se às relações celetistas, intermitentes, temporárias, autônomas, eventuais, terceirizadas, cooperadas, por plataformas de intermediação e também às contratações formalizadas por pessoa jurídica, inclusive unipessoal, quando o trabalho prestado se inserir na categoria profissional e na cadeia produtiva abrangida pela negociação coletiva.

§ 3º A incidência da norma coletiva sobre formas não celetistas não afasta a primazia da realidade nem impede o reconhecimento judicial do vínculo de emprego quando presentes seus requisitos legais.

§ 4º São nulas as formas de contratação adotadas com o objetivo de afastar artificialmente a aplicação da negociação coletiva, reduzir o patamar mínimo de proteção do trabalho cultural ou fragmentar fraudulentamente a representação coletiva.

Art. 77 – Considera-se irregular a contratação por meio de pessoa jurídica, cooperativa ou qualquer forma intermediada quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, aplicando-se, em tais hipóteses, o princípio da primazia da realidade, nos termos da legislação trabalhista.

Art. 78 – As convenções e acordos coletivos de trabalho cultural poderão dispor, entre outros aspectos, sobre:

- I – remuneração mínima por forma de trabalho, atividade ou função;
- II – fixação de piso salarial ou de cachê mínimo profissional, conforme a extensão e a complexidade do trabalho;
- III – condições de contratação e pagamento;
- IV – jornadas, descansos e períodos de inatividade;
- V – mecanismos complementares de proteção social;
- VI – normas de saúde, segurança e prevenção de riscos;
- VII – critérios de registro e certificação profissional.

§1º O piso salarial ou cachê mínimo fixado por negociação coletiva terá caráter obrigatório e deverá ser observado nos contratos firmados no setor cultural.

§2º O Poder Público manterá registro atualizado e público dos pisos e valores mínimos pactuados.

§3º Nos contratos e projetos financiados com recursos públicos, será obrigatória a observância dos pisos ou valores mínimos estabelecidos por negociação coletiva.

§4º Os valores mínimos de remuneração fixados por negociação coletiva aplicam-se a todas as formas de trabalho cultural, inclusive contratos por projeto, evento, intermitentes, autônomos ou realizados por intermédio de pessoa jurídica.



§5º A negociação coletiva deverá considerar as especificidades do trabalho cultural, especialmente a intermitência, a descontinuidade da renda, a pluralidade de vínculos e a organização por projetos, obras, eventos ou temporadas.

Art. 79 – As normas previstas neste Estatuto e na negociação coletiva constituem patamar mínimo de proteção ao trabalho cultural, sendo vedada sua supressão ou redução por meio de contrato individual ou instrumento que implique precarização das condições de trabalho.

Art. 80 – Nos projetos financiados com recursos públicos, a composição das equipes técnicas e artísticas deverá ser comunicada ao sindicato representativo da respectiva função, que poderá emitir parecer quanto à conformidade trabalhista.

Art. 81 – Os editais, contratos, convênios e demais instrumentos de fomento público deverão exigir, como condição de habilitação e execução, o cumprimento das normas de negociação coletiva e dos pisos ou valores mínimos aplicáveis ao setor cultural, quando existentes, ou, na sua ausência, de parâmetros de remuneração compatíveis com as práticas do setor, sob pena de inabilitação, suspensão de repasses ou devolução de recursos.

§1º O Poder Executivo poderá firmar convênios com entidades sindicais para apoio à fiscalização e ao compartilhamento de informações, observado o devido processo administrativo, e sem caráter vinculante para a aprovação do projeto ou da prestação de contas, sem prejuízo das competências da fiscalização do trabalho.

§2º O parecer emitido pela entidade sindical poderá ser considerado como elemento técnico de conformidade trabalhista, sem prejuízo da competência da autoridade fiscal.

§3º O Poder Público, em articulação com as entidades sindicais, promoverá a divulgação periódica de parâmetros de remuneração, cachês médios e pisos praticados no setor cultural, com vistas à transparência, valorização profissional e combate à precarização.

§4º O tomador de serviços culturais responderá pelo cumprimento das condições mínimas de trabalho e remuneração previstas neste Estatuto e na negociação coletiva, inclusive nas hipóteses de intermediação ou contratação por terceiros.

§5º As disposições deste capítulo deverão ser interpretadas em consonância com a Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, prevalecendo sempre a norma mais favorável ao trabalhador ou à trabalhadora.

CAPÍTULO III

DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO CULTURAL

Art. 82 – O trabalho cultural deverá ser exercido em condições que assegurem a integridade física, psíquica e emocional do trabalhador e da trabalhadora, cabendo ao contratante adotar medidas de prevenção de riscos, observadas as especificidades da atividade artística, técnica e de eventos.



Parágrafo único – As condições de trabalho deverão considerar, especialmente, as exigências físicas, repetitivas e de alto desempenho inerentes às atividades artísticas.

Art. 83 – O contratante, tomador, produtor, organizador, intermediário e qualquer beneficiário direto da prestação de trabalho cultural ficam obrigados ao cumprimento integral da legislação de saúde e segurança do trabalho, inclusive das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego aplicáveis, independentemente da forma de contratação utilizada.

Art. 84 – O cumprimento das normas de saúde e segurança alcança todos os trabalhadores expostos aos riscos da atividade, inclusive autônomos, eventuais, terceirizados, intermitentes, cooperados e contratados por pessoa jurídica, nos termos da lei.

Art. 85 – O contratante deverá implementar gerenciamento de riscos ocupacionais, com identificação prévia de perigos, avaliação e controle dos riscos, monitoramento e informação clara aos trabalhadores.

§ 1º O gerenciamento de riscos abrangerá agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes, fatores ergonômicos e fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

§2º Nas atividades com risco elevado, estruturas temporárias, montagens, desmontagens, filmagens externas, shows, festivais, água, altura, eletricidade, pirotecnia, efeitos especiais, multidões, áreas remotas, tráfego ou trabalho noturno, deverá haver plano específico de prevenção e resposta a emergências.

Art. 86 – Nas atividades que envolvam montagem, manutenção, operação ou desmontagem de palcos, cenários, grids, torres, coberturas, praticáveis, passarelas, arquibancadas, estruturas metálicas, instalações cenotécnicas, estruturas temporárias, unidades móveis, rigs, andaimes, sistemas suspensos ou quaisquer arranjos estruturais análogos, é obrigatória a elaboração prévia de projeto técnico ou plano formal de execução.

§ 1º O projeto ou plano deverá conter, no mínimo, memorial descritivo, especificação de materiais, cargas admissíveis, pontos de fixação e ancoragem, acessos, rotas de fuga, medidas de proteção coletiva e individual, procedimentos de montagem e desmontagem, análise de risco e plano de emergência.

§ 2º O projeto estrutural ou equivalente será elaborado e assinado por profissional legalmente habilitado para a disciplina técnica correspondente.

§ 3º A execução somente poderá iniciar após a análise de compatibilidade das condições de segurança e saúde no trabalho, com liberação formal do técnico de segurança do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho responsável pela operação ou contratado para esse fim, sem prejuízo da responsabilidade do profissional legalmente habilitado da estrutura.



§ 4º A documentação técnica, inclusive registros de responsabilidade técnica, laudos, certificados, checklists de inspeção e liberações de uso, deverá permanecer disponível no local da atividade ou em meio eletrônico imediatamente acessível durante toda a execução.

Art. 87 – Quando houver trabalho em altura, com energia elétrica, movimentação de cargas, máquinas, estruturas suspensas, efeitos especiais, operação com risco de incêndio, água, produtos químicos, público numeroso ou outras situações de risco acentuado, deverão ser observadas, além da NR-1, todas as Normas Regulamentadoras específicas e as normas técnicas oficiais aplicáveis.

Art. 88 – O contratante deverá:

I – informar previamente os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção;

II – fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive reposição quando necessária;

III – assegurar a existência e o uso de equipamentos de proteção coletiva cabíveis;

IV – promover treinamento e orientação antes do início da atividade e quando houver alteração relevante de função, ambiente ou risco;

V – emitir ordens de serviço e procedimentos escritos de segurança quando a natureza da operação assim exigir;

VI – estabelecer procedimento de resposta a acidentes, incidentes e emergências.

Art. 89 – O fornecimento de EPI é obrigação do contratante sempre que a atividade assim exigir, vedada a transferência do ônus ao trabalhador, inclusive mediante desconto, exigência de aquisição própria ou reembolso incerto.

Parágrafo único – Quando o trabalhador utilizar equipamento próprio por solicitação ou interesse do contratante, este responderá pela compatibilidade de segurança do uso profissional e providenciará, quando cabível, cobertura securitária adequada.

Art. 90 – O contratante deverá assegurar, durante toda a prestação, acesso a água potável, sanitários adequados e limpos, área de apoio, meios de alimentação compatíveis com a duração da jornada, local de repouso quando a natureza da atividade exigir e condições mínimas de higiene coletiva.

§ 1º Em pré-produção, montagem, produção, filmagem, espetáculo, desmontagem, desprodução, pós-produção e operação em unidades externas, deverá ser garantido acesso a sanitários em condições adequadas de uso e em quantidade compatível com o número de usuários.

§ 2º A contratante deverá assegurar serviço de limpeza compatível com o porte da operação, abrangendo, no mínimo, higienização e organização das áreas comuns, sanitários, áreas de



alimentação, descarte e acondicionamento de resíduos e manutenção geral das condições de higiene do local.

Art. 91 – O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar, por motivos razoáveis, situação de trabalho que envolva risco grave e iminente para sua vida, saúde ou integridade física ou psíquica, informando imediatamente ao responsável pela operação.

§ 1º O contratante não poderá exigir o retorno do trabalhador à atividade enquanto não forem adotadas as medidas corretivas necessárias.

§ 2º É vedada qualquer forma de sanção, desconto, retaliação, bloqueio de contratação futura ou penalização direta ou indireta em razão do exercício do direito previsto neste artigo.

Art. 92 – O contratante deverá instituir regras de conduta, procedimento de recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos, medidas protetivas imediatas e aplicação de sanções internas em relação a assédio moral, assédio sexual, violência e discriminação no trabalho cultural.

§ 1º As medidas previstas no caput deverão ser divulgadas amplamente a todos os trabalhadores e prestadores, em linguagem acessível, antes do início da prestação.

§ 2º O denunciante, a vítima, a testemunha e qualquer pessoa que coopere com a apuração serão protegidos contra retaliação direta ou indireta.

Art. 93 – O contratante deverá comunicar e registrar acidentes, incidentes relevantes, quase acidentes e situações de risco grave, preservando evidências e cooperando com a fiscalização e com as entidades competentes.

Art. 94 – A negociação coletiva poderá estabelecer protocolos setoriais específicos de saúde e segurança para atividades culturais, vedada a redução do núcleo mínimo de proteção previsto neste Estatuto.

Art. 95 – A inobservância das disposições deste capítulo sujeitará o infrator às sanções administrativas previstas neste Estatuto, sem prejuízo da paralisação da atividade de risco, comunicação aos órgãos competentes e responsabilização civil, trabalhista, previdenciária e penal cabíveis.

Art. 96 – O Poder Executivo federal promoverá, em articulação com o Ministério do Trabalho e Emprego, o órgão responsável pela política nacional de cultura, a Fundacentro, instituições de ensino e entidades representativas do setor, a elaboração e atualização de protocolos, guias e referências técnicas de saúde e segurança aplicáveis ao trabalho cultural.



CAPÍTULO IV

DA PARTICIPAÇÃO SOCIAL E DO DIÁLOGO PERMANENTE

Art. 97 – A participação social constitui princípio estruturante da governança do trabalho cultural, sendo assegurada a representação dos trabalhadores e trabalhadoras da cultura, de suas entidades representativas e de organizações da sociedade civil nos processos de formulação, monitoramento e avaliação das políticas públicas decorrentes deste Estatuto.

Parágrafo único – O Poder Público assegurará mecanismos permanentes de diálogo social e participação, com transparência, acesso à informação e escuta das entidades representativas, nos processos de implementação, monitoramento e avaliação deste Estatuto.

CAPÍTULO V

DA TRANSPARÊNCIA, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 98 – O Comitê Interministerial do Trabalho Cultural publicará, no mínimo a cada 3 (três) anos, relatório de monitoramento e avaliação das políticas públicas relativas ao trabalho cultural, contendo indicadores de cobertura, efetividade e impacto social, assegurada sua ampla divulgação em formato acessível e sua submissão a mecanismos de participação social, para fins de controle social da implementação deste Estatuto.

Art. 99 – As políticas públicas de fomento à cultura, inclusive editais, convênios, termos de fomento e instrumentos congêneres, deverão considerar, como critério de elegibilidade e de pontuação, a observância das normas de proteção ao trabalho cultural previstas neste Estatuto.

TÍTULO IX

DA FISCALIZAÇÃO, MEDIAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CAPÍTULO I

DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO CULTURAL

Art. 100 – A fiscalização no âmbito deste Estatuto incidirá sobre as condições de trabalho cultural e o cumprimento das normas trabalhistas, contratuais e de proteção social, observadas as especificidades da intermitência, da descontinuidade e da contratação por projeto.

§1º A fiscalização terá caráter prioritariamente orientador e preventivo.

§2º É vedada qualquer forma de controle ou restrição à liberdade de criação, expressão e produção cultural.



§3º A autoridade fiscal deverá priorizar a regularização das situações constatadas antes da aplicação de sanções, salvo em caso de risco grave aos direitos dos trabalhadores ou à segurança das pessoas.

§4º É vedada a interrupção de atividades culturais ou a adoção de medidas constritivas sem decisão fundamentada, proporcional e adequada à natureza da atividade.

Art. 101 – As entidades sindicais representativas poderão acompanhar os procedimentos de fiscalização, inclusive nas fases prévia, de execução e de prestação de contas de projetos culturais financiados com recursos públicos, podendo emitir relatórios técnicos de conformidade trabalhista.

§1º O Poder Executivo poderá firmar convênios entre o Ministério do Trabalho e Emprego, o órgão responsável pela política nacional de cultura e as entidades sindicais para cooperação na fiscalização e compartilhamento de informações.

§2º A participação sindical não substitui a competência legal da autoridade fiscal.

Art. 102 – Fica autorizada a instituição do Sistema Nacional de Fiscalização da Atividade Cultural, com a finalidade de integrar e harmonizar a atuação dos auditores do trabalho, gestores públicos da cultura e representantes sindicais, na forma do regulamento.

CAPÍTULO II

DA MEDIAÇÃO E DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Art. 103 – Os conflitos decorrentes das relações de trabalho cultural deverão, sempre que possível, ser submetidos à mediação administrativa, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Art. 104 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as controvérsias decorrentes da aplicação deste Estatuto, inclusive as relativas à prestação de serviços culturais, contratos civis, contratos híbridos, contratações por pessoa jurídica, intermediação, terceirização, trabalho autônomo, trabalho eventual, cooperado ou intermitente, sempre que a controvérsia decorrer de relação de trabalho no campo cultural.

Parágrafo único – A qualificação formal atribuída pelas partes ao contrato não afasta a competência da Justiça do Trabalho nem impede o exame judicial da natureza jurídica da relação, da incidência das normas coletivas e do reconhecimento dos direitos assegurados por este Estatuto.

CAPÍTULO III

DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES ADMINISTRATIVAS

Art. 105 – Constituem infrações administrativas, observado o devido processo administrativo, sem prejuízo das responsabilidades civil, trabalhista, previdenciária e penal:



- I – deixar de formalizar previamente o contrato;
- II – deixar de fornecer documento operacional mínimo da prestação;
- III – descumprir a jornada máxima, suprimir intervalo ou deixar de pagar horas extras;
- IV – deixar de remunerar tempo preparatório, complementar ou deslocamento devido;
- V – atrasar pagamento além do prazo legal;
- VI – descumprir as Normas Regulamentadoras ou deixar de implementar medidas de segurança e saúde;
- VII – deixar de fornecer EPI, informação sobre riscos ou treinamento obrigatório;
- VIII – praticar, tolerar ou deixar de apurar assédio, violência ou retaliação;
- IX – utilizar inteligência artificial em desconformidade com este Estatuto;
- X – adotar contratação fraudulenta para afastar negociação coletiva ou direitos mínimos.

Art. 106 – As infrações serão punidas com advertência, multa, obrigação de fazer, interdição de atividade de risco, suspensão temporária de contratação com o poder público e impedimento de acesso a fomento público, na forma do regulamento.

Parágrafo único – Em caso de risco grave à vida, saúde ou segurança, inadimplemento reiterado ou fraude estrutural, a autoridade competente poderá aplicar medidas cautelares imediatas.

TÍTULO X

DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E DA INSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO CULTURAL

CAPÍTULO I

DA ARTICULAÇÃO COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Art. 107 – As políticas públicas de cultura deverão considerar o trabalho cultural como dimensão estruturante da produção cultural, promovendo condições dignas de exercício profissional e proteção social aos trabalhadores e trabalhadoras da cultura.

Parágrafo único – A liberação e manutenção de recursos públicos federais destinados a projetos culturais ficam condicionadas à comprovação de regularidade trabalhista, previdenciária e de saúde e segurança, ao cumprimento das Normas Regulamentadoras cabíveis, ao pagamento tempestivo dos trabalhadores, à observância dos pisos legais ou negociados coletivamente e à inexistência de infrações graves reiteradas nos termos deste Estatuto.



Art. 108 – O presente Estatuto deverá ser articulado com o Sistema Nacional de Cultura (SNC), com os mecanismos de fomento do Sistema de Financiamento à Cultura e demais políticas públicas de cultura, trabalho e proteção social, assegurada a coerência normativa e operacional.

Art. 109 – Nos projetos culturais financiados com recursos públicos, a composição da equipe deverá observar a proposta aprovada, sendo admitidas alterações justificadas no curso da execução, desde que não comprometam o objeto do projeto e sejam devidamente registradas e informadas ao órgão competente, nos termos da regulamentação.

Art. 110 – As políticas públicas de cultura contemplarão diretrizes de fomento continuado a circuitos, eventos e festivais culturais, com vistas à formação de público, à regionalização, à continuidade das atividades e à geração de trabalho e renda no setor.

Art. 111 – O Poder Público poderá apoiar a ocupação cultural de equipamentos públicos e imóveis ociosos para fins de criação, ensaio, formação, ateliê, oficina e produção cultural, observadas a função social do bem e a legislação patrimonial aplicável.

CAPÍTULO II

DAS COOPERATIVAS CULTURAIS

Art. 112 – As cooperativas culturais constituem forma legítima de organização do trabalho cultural, devendo observar os princípios do cooperativismo, da autogestão, da participação democrática e da não precarização do trabalho, respeitada a legislação aplicável.

Art. 113 – É vedada a utilização de cooperativas culturais para a intermediação de mão de obra ou para a substituição de vínculos trabalhistas regulares, em desconformidade com a legislação vigente.

Art. 114 – O tomador dos serviços e a cooperativa responderão solidariamente pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e contratuais quando caracterizada a intermediação de mão de obra ou o desvirtuamento dos princípios do cooperativismo.

Art. 115 – O Poder Público fomentará o cooperativismo cultural como instrumento de geração de trabalho e renda, fortalecimento da economia da cultura e promoção da formalização no setor, mediante:

- I – acesso a linhas de financiamento público, reembolsáveis e não reembolsáveis;
- II – programas de crédito orientado e garantias solidárias;
- III – incentivos à estruturação produtiva e à sustentabilidade econômica;
- IV – programas permanentes de assistência técnica para formação e fortalecimento de cooperativas e pré-cooperativas de trabalhadores e trabalhadoras da cultura.

Parágrafo único – A assistência técnica compreenderá orientação para constituição, registro e regularização jurídica, apoio à elaboração de estatuto e governança, capacitação em gestão e



acompanhamento na fase inicial de funcionamento, inclusive com apoio à formalização e custeio de despesas técnicas e registrares, na forma do regulamento.

TÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 116 – Os princípios do trabalho cultural previstos neste Estatuto constituem cláusulas interpretativas obrigatórias, devendo orientar a interpretação e aplicação de todas as normas relativas ao trabalho cultural, especialmente a promoção do trabalho decente, entendido como remuneração justa, condições seguras, previsibilidade mínima, proteção social, liberdade de organização coletiva e respeito à dignidade do trabalhador e da trabalhadora da cultura.

Art. 117 – Na interpretação das normas de proteção trabalhista, previdenciária e coletiva previstas neste Estatuto, prevalecerá a interpretação mais favorável ao trabalhador e à trabalhadora da cultura, nos termos da legislação aplicável.

TÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 118 – O trabalhador ou trabalhadora da cultura sindicalizado e o prestador ou prestadora de serviços culturais constituídos sob o regime de Microempreendedor Individual ou de sociedade unipessoal que não mantenha empregados não se sujeita à Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011.

Art. 119 – A Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, constitui legislação especial do trabalho cultural aplicável às profissões artísticas e técnicas, e integra, de forma complementar, o regime jurídico instituído por este Estatuto, devendo ambos ser interpretados de maneira sistemática e harmônica, aplicando-se, no que couber, às demais atividades culturais.

Parágrafo único – Em caso de conflito normativo, prevalecerá a norma mais favorável ao trabalhador ou à trabalhadora da cultura.

Art. 120 – A Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, aplica-se de forma subsidiária, observado o livre exercício da atividade musical, não podendo a inscrição em entidade corporativa ou o pagamento de anuidade constituir condição para o exercício profissional.

Parágrafo único – As disposições deste Estatuto relativas ao regime jurídico do trabalho cultural, às formas de contratação, à proteção social e às políticas públicas aplicam-se igualmente aos profissionais da música.

Art. 121 – Os registros profissionais expedidos nos termos da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, permanecem válidos, vedada a exigência de novo registro.



§1º Os registros existentes serão integrados ao Registro Profissional do Trabalhador e da Trabalhadora da Cultura e ao Cadastro Nacional dos Trabalhadores da Cultura, assegurada a migração automática dos dados, no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses, na forma da regulamentação.

§2º Durante o período de transição, nenhum trabalhador poderá ter restringido o exercício profissional em razão de pendências cadastrais ou de atualização funcional.

Art. 122 – O Poder Executivo federal promoverá a atualização e harmonização dos regulamentos da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, com o presente Estatuto, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, assegurada a participação das entidades representativas dos trabalhadores e trabalhadoras da cultura.

Art. 123 – Nos instrumentos de fomento público, a exigência de pisos, valores mínimos ou negociação coletiva deverá prever mecanismos de transição para trabalhadores, grupos, coletivos e iniciativas de pequeno porte, garantindo progressividade, critérios diferenciados por porte e apoio técnico ou institucional, sem reduzir direitos ou garantias mínimas previstas neste Estatuto, a serem detalhados na regulamentação.

Art. 124 – O Poder Executivo instituirá, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, grupo de trabalho interministerial e participativo, com representação do Ministério da Cultura, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Educação, de entidades sindicais e de organizações representativas do setor, para propor a atualização da CBO, da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e do quadro anexo da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, bem como aperfeiçoamentos normativos relativos à formação, certificação e segurança do trabalho cultural.

Art. 125 – O Decreto nº 82.385, de 5 de outubro de 1978, aplica-se de forma subsidiária à intermediação do trabalho cultural, vedada sua utilização para a precarização das relações de trabalho, devendo ser interpretado e aplicado em conformidade com as formas de trabalho reconhecidas neste Estatuto.

Art. 126 – O Poder Executivo promoverá, a cada 5 (cinco) anos, avaliação da aplicação deste Estatuto, considerando sua efetividade, impactos sobre o setor cultural e a proteção social dos trabalhadores, podendo propor ajustes legislativos ou regulamentares.

Art. 127 – Ficam revogadas as disposições em contrário a este Estatuto, ressalvados os direitos adquiridos e os contratos em vigor.

Art. 128 – Este Estatuto entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação.

§1º Dispositivos que impliquem impacto financeiro, previdenciário ou administrativo, incluindo, mas não se limitando, ao Seguro Cultural Complementar, registros profissionais, proteção contratual mínima e benefícios correlatos, dependerão de regulamentação específica para produção de efeitos.



§2º Para tais dispositivos, o Poder Executivo poderá estabelecer prazos diferenciados de entrada em vigor, observados os princípios constitucionais, a disponibilidade orçamentária e a adequação operacional.

§3º A vacatio legis prevista neste artigo não prejudica a adoção de medidas preparatórias necessárias à implementação das normas, incluindo registros, capacitação de pessoal e ajustes administrativos.