

A indústria fonográfica, no mercado físico convencional, tem um caminho longo até que a obra chegue ao ouvinte: começa com a produção (desde a escolha da música até sua gravação em estúdio e fixação do fonograma), passa pela publicação (reprodução em escala industrial dos exemplares das matrizes contendo as obras produzidas) e culmina com a distribuição, ocasião em que o consumidor tem acesso ao produto final, nos pontos-de-venda.

Por seu turno, as empresas de radiodifusão têm o direito exclusivo de autorizar ou proibir a retransmissão, fixação e reprodução de suas emissões, comunicando-as ao público, pela televisão, em locais de frequência coletiva, sem prejuízo dos direitos dos titulares dos bens intelectuais incluídos na programação (art. 95). Essas empresas têm direito a requerer medidas legais para impedir a gravação ou reprodução de qualquer programa para fins de comercialização ou utilização, sem o seu consentimento, podendo decidir as emissões e determinar o programa, o dia e a hora de emissão.

Como mostra o artigo 5º, XII, o objeto do direito de radiodifusão compreende as emissões, transmissões e retransmissões

[...] sem fio, inclusive por satélite, de sons ou imagens e sons, ou da representação desses, para a recepção ao público, e a transmissão de sinais codificados, quando os meios de decodificação sejam oferecidos ao público pelo organismo de radiodifusão ou com seu consentimento.

A emissão de radiodifusão compreende as atividades a cabo, feitas pelo organismo de radiodifusão, procedimento que possui um custo financeiro muito elevado. Nesse caso específico, as emissões são protegidas independentemente de estarem gravadas em suporte mecânico tradicional. Entende-se que os sinais são o suporte das emissões de rádio e TV e, portanto, a captação não autorizada dos sinais ou onda constitui contração de direito autoral e dos direitos conexos.

## CONTRATAÇÃO DOS ARTISTAS, TÉCNICOS EM ESPETÁCULOS DE DIVERSÕES, MÚSICOS E OUTROS

Renata Cattini Maluf Aguirre

Uma produção utiliza necessariamente os serviços de vários profissionais – tais como elenco, diretor, músicos, coreógrafo, técnico de sonorização –, com quem serão criados alguns vínculos. Toda relação ou vínculo estabelecido com terceiros caracteriza um contrato, ainda que não escrito, formal.

A questão, então, passa a ser a identificação do tipo de contrato existente entre os profissionais do ramo do entretenimento e a empresa produtora. Há os que se constituem num verdadeiro vínculo trabalhista e outros, não. Essa distinção é muito importante para os desdobramentos futuros.

Quando os requisitos de um contrato de trabalho estão presentes, é aplicada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº 5.452/43, ou legislação especial. Nessas relações, o trabalhador é considerado

hipossuficiente e tem assegurada maior proteção. Dessa forma, muitos acertos estabelecidos nos contratos, ainda que tenham sido objeto de discussão entre o produtor e o profissional, poderão ser declarados nulos caso prejudiquem os interesses deste último. A declaração de vontade das partes não prevalece quando comprovadas, por meio do exame das circunstâncias do caso, as características intrínsecas do vínculo de emprego, e a Justiça do Trabalho faz o correto enquadramento da situação fática, aplicando os dispositivos legais previstos na CLT ou em leis especiais.

O mesmo não acontece nas relações de trabalho sem vínculo de emprego, que não ficam submetidas à CLT, a exemplo dos contratos estabelecidos com profissionais autônomos, no trabalho eventual ou no trabalho cooperado. Eles são mais flexíveis e as partes podem

pactuar direitos e obrigações que têm validade jurídica desde que não sejam contrários à lei ou à boa-fé. A boa-fé é hoje uma exigência de conduta de ambos os contratantes.

Então como distinguir a verdadeira relação de emprego das demais relações de trabalho? A distinção se dá pela presença de cinco requisitos simultâneos, típicos do contrato com vínculo empregatício, que estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.<sup>1</sup> São eles:

- **Prestação de trabalho por pessoa física:** A figura do trabalhador deverá ser sempre pessoa natural e não caracterizará vínculo empregatício a relação havida se o prestador de serviços for pessoa jurídica.
- **Pessoalidade:** O trabalho deve ser prestado exclusivamente pelo trabalhador, que não pode se fazer representar por outro durante a concretização dos serviços pactuados. Na relação de emprego, o trabalho é personalíssimo, tanto que o fato de o autor se fazer substituir nas apresen-

tações do grupo musical afasta o elemento da pessoalidade.<sup>2</sup>

- **Não-eventualidade:** Esse requisito está vinculado à duração do contrato de emprego ou permanência no trabalho. É necessário que o trabalho prestado não se qualifique como esporádico. Entretanto, o conceito de não-eventualidade é bastante controverso, seja na doutrina, seja na jurisprudência, de modo que são encontradas decisões variadas sobre o assunto. Há sentenças que afirmam, por exemplo, que o trabalho em três dias por semana não é necessariamente eventual quando a necessidade da empresa demanda essa atividade de modo regular; ou seja, se a prestação é descontínua, mas permanente, não há eventualidade.<sup>3</sup>
- **Onerosidade:** Ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do empregado, que é o salário.

<sup>1</sup> Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

<sup>2</sup> Conforme decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no recurso ordinário 18246-01, julgado em 21-11-2001.

<sup>3</sup> A bilheteria de um teatro não funciona todos os dias, mas o empresário precisa dela para tocar o negócio (TRT 2ª Região, RO 00615-2002-462-02-00-4, julgado em 29-10-2007).

É de emprego a relação do cantor com o bar no qual se exhibe, mediante remuneração, durante anos, nos dias em que a casa funciona (TRT 1ª Região, RO 01294-86, julgado em 13-5-1986).

Se o músico está sempre à disposição para ensaios e apresentações, pouco importa se a atividade profissional do empregador seja intermitente (TRT 1ª Região, RO 20988-96, julgado em 9-6-98).

- **Subordinação:** O trabalhador deve se submeter às ordens de quem o contrata. A subordinação é o elemento mais importante para distinguir a relação de emprego das demais formas de contratação, e corresponde à

[...] situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.<sup>4</sup>

Algumas vezes esse elemento é tênue, mas a jurisprudência considera subordinação fatos como a necessidade habitual de comparecimento a ensaios; de acompanhamento do grupo a *shows* agendados pelo empregador; a necessidade de comunicação prévia no caso de não comparecimento a ensaios e pedido de permissão para tocar para terceiros.

Há outro requisito igualmente importante para a caracterização do vínculo empregatício, que é a neces-

sidade de assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador. Quando o produtor assume os riscos do negócio, pagando, até mesmo, parcelas fixas de remuneração aos trabalhadores, mais facilmente poderá ser considerado empregador.

São considerados empregados, por exemplo, a dançarina de boate que se apresenta regularmente e mediante remuneração;<sup>5</sup> o músico que se apresenta semanalmente em bailes e outros eventos com a orquestra do proprietário da empresa, mediante

remuneração definida e horário predefinido;<sup>6</sup> e a bailarina que atua em elenco de apoio a conjunto musical,<sup>7</sup> já que há subordinação, pessoalidade e continuidade no trabalho (não-eventualidade).

Por sua vez, se for montada uma equipe em que a remuneração de seus integrantes está condicionada ao êxito do negócio e todos deliberam sobre o ingresso de novo membro no grupo, não há vínculo empregatício. O contrato de coparticipação artística, em que os coparticipantes trabalham em regime de solidariedade funcional e na par-



<sup>4</sup> Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de direito do trabalho* (São Paulo: LTr/Edusp, 1976), p. 351.

<sup>5</sup> Assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no recurso ordinário nº 02810-2002-062-02-00-6.

<sup>6</sup> É empregado o músico que trabalha para conjunto musical, mediante remuneração definida, horário pré-determinado, sujeito a sanções disciplinares e subordinado a ordens do dono do conjunto (TRT 1ª Região, RO 02932-87, julgado em 27-7-1987).

<sup>7</sup> Conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no recurso ordinário nº 00929-2005-045-02-00-1, julgado em 17-10-2007.

ticipação da renda do empreendimento não é de natureza trabalhista.

Independentemente da relação havida entre produtor e trabalhador caracterizar ou não vínculo empregatício, a Emenda Constitucional nº 45/04 incluiu o inciso IX no artigo 114 da Constituição Federal, que estabelece a competência da Justiça do Trabalho para julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Assim, em caso de discórdia entre o trabalhador e o produtor, não importando a modalidade de contrato, o litígio será submetido à apreciação de tal justiça especializada, e haverá interferência no conteúdo do contrato se ficar evidenciado que a declaração das partes apósta no contrato não é compatível com a realidade em que foi prestado o serviço. Se revelados os pressupostos de uma relação de emprego, serão assegurados ao trabalhador todos os direitos de um empregado protegido pela CLT.

Uma vez introduzida a relação de emprego, passaremos a explicitar as formas de contratação de artistas, técnicos em espetáculos de diversão e profissionais em geral, dividindo-as em duas partes: contratação com vínculo de emprego e modalidades de contratação sem vínculo de emprego.

Na sequência, abordaremos os aspectos específicos trazidos pelas leis especiais que regulamentam as profissões de artistas e técnico em espetáculos de diversão (Lei nº 6.533/78), bem como a profissão dos músicos (Lei nº 3.857/60).

## Trabalho com vínculo de emprego

A relação empregatícia (contrato de trabalho) e a figura do empregado surgem como resultado da combinação dos cinco elementos anteriormente examinados. Os contratos de trabalho classificam-se em pactos por tempo indeterminado ou por tempo determinado (também chamados de contratos a termo), levando-se em conta a previsão de sua permanência temporal.

### CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é aquele que não tem prazo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Pode ser acordado verbalmente ou por escrito, tendo o empregado os direitos trabalhistas regulados pela CLT ou por lei especial, quando existir.

A presunção é de que todos os contratos de emprego têm prazo indeterminado, portanto a prévia determinação do prazo extintivo é exceção.

Nesse tipo de contrato, o empregado tem direito ao registro na carteira de trabalho, ao pagamento de salários até o quinto dia útil, além de benefícios como pagamento de horas extraordinárias, décimos terceiros salários, férias anuais remuneradas, períodos de descanso previstos em lei, estabilidade e garantias de em-

prego, FGTS correspondente a 8% do salário de cada mês trabalhado, vale-transporte, verbas rescisórias, entre outros.

Os contratos estabelecidos com os artistas e os técnicos em espetáculos de diversões, os radialistas e os músicos, na condição de empregados, estão submetidos à legislação especial, que se sobrepõem às normas da CLT. Para todos esses profissionais, a contratação tem de ser, obrigatoriamente, na forma escrita, e preencher determinados requisitos, que serão mais adiante comentados.

### CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO (A TERMO)

Diferentemente do contrato por prazo indeterminado, a vigência desse contrato depende de termo pré-fixado ou da execução de serviços específicos, já que a duração temporal é estabelecida desde o momento da contratação. Confi-



gura-se uma exceção à regra geral dos contratos de trabalho.

O contrato de trabalho por prazo determinado só será válido quando tratar de: (i) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a pré-determinação do prazo; (ii) atividades empresariais de caráter transitório; (iii) contrato de experiência.<sup>8</sup>

Fora dessas condições, o contrato de trabalho deverá ser, obrigatoriamente, por prazo indeterminado; mesmo que as partes queiram limitar temporalmente

a contratação, ficarão submetidos à fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho e ao enquadramento da Justiça do Trabalho, com a consequente aplicação de multa. Além disso, o contrato passa a ser reputado como se tivesse sido celebrado por prazo indeterminado, atribuindo-lhe seus efeitos típicos.

O contrato de trabalho por prazo determinado deve ser anotado na carteira de trabalho do empregado e sobre ele incidem todos os encargos regulares de uma

<sup>8</sup> "Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito ou por prazo determinado e indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo pré-fixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido tratando-se:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a pré-determinação do prazo;  
b) de atividades empresariais de caráter transitório;  
c) de contrato de experiência."

relação de emprego. Estabelece a lei que o contrato por prazo determinado pode ser prorrogado apenas uma vez, desde que o prazo total não supere o período de dois anos, exceto o contrato de experiência, que não poderá exceder noventa dias.

Uma vez formalizada a contratação, nenhuma das partes pode rescindir o contrato antes da data final, salvo por justa causa, sob pena de indenizar a parte contrária. O empregador que despedir o empregado sem justa causa deverá pagar, a título de indenização, metade da remuneração que ele teria direito até o termo do contrato; e o empregado que se desligar sem justa causa indenizará o empregador dos prejuízos a que der causa, não podendo a indenização exceder o mesmo valor a que teria direito o empregado (metade da remuneração até o termo final).

A maior diferença entre esse contrato e o contrato por prazo indeterminado é que, quando alcançado o seu termo final, o empregado não tem direito ao pagamento de aviso prévio, multa do FGTS, e nem ao seguro-desemprego. O direito a férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e o levantamento dos depósitos fundiários (correspondente a 8% do salário de cada mês trabalhado) estão, porém, garantidos.

## Modalidades de contratação sem vínculo de emprego

Trataremos, a seguir, das relações de trabalho que são próximas à relação empregatícia, mas que com ela não se confundem.

### TRABALHADOR AUTÔNOMO

É aquele que exerce a atividade profissional sem subordinação, sem vínculo empregatício, por conta própria e com absoluta liberdade, arcando de forma exclusiva com os riscos do seu negócio. É o trabalhador autônomo quem estabelece e concretiza a forma de realização dos serviços que pactuou prestar, por conta própria ou por meio de auxiliares por ele contratado, sendo titular das instalações e tendo assumido os riscos do seu negócio. A prestação de serviços autônoma deve ser *eventual* e não habitual.

O trabalhador autônomo se distingue do empregado pela ausência da subordinação ao tomador dos serviços. A personalidade não é inerente ao trabalho autônomo; pode ou não se configurar dependendo do caso, de modo que se admite que o prestador de serviço autônomo seja uma pessoa jurídica.

A prestação de serviços e a empreitada são modalidades de trabalho autônomo. Pelo contrato de empreitada, as partes estabelecem a elaboração de determinada

obra, pelo prestador, em benefício do tomador, mediante remuneração. O objeto do contrato é um resultado específico e delimitado: uma obra.

O trabalhador autônomo deve estar inscrito na Prefeitura Municipal e recolher a alíquota correspondente ao ISS. Diferentemente do executor do serviço de caráter eventual, ele emite Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA). Sobre o valor de sua remuneração incidem imposto de renda e contribuição social, que deverá ser recolhida pelo tomador do serviço.

Se o trabalho autônomo não é executado por pessoa física, mas por pessoa jurídica, seja por meio de seu sócio, seja de seus empregados, a pessoa jurídica emite uma nota fiscal de prestação de serviços em vez do RPA, pagando os impostos pertinentes a todas as empresas prestadoras de serviços como PIS, Cofins, contribuição social e imposto de renda.

### COOPERATIVA DE MÃO-DE-OBRA

Cooperativa é a união voluntária de pessoas que têm um mesmo fim: contribuir com serviços específicos para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objeto de lucro. Seus associados são autônomos e participam ativamente na formulação da política de gestão democrática e na tomada de deci-

sões, não existindo lugar nessa entidade para a subordinação e o vínculo empregatício,<sup>9</sup> uma vez que todos os cooperados devem estar no mesmo plano, sem dever de obediência, nem sujeição a nenhum poder disciplinar, cumprindo-lhes respeitar os estatutos em proveito de todos os que cooperam.

Não há salário fixo, por competir a cada cooperado contribuir com seu trabalho para a formação de um montante que, deduzidas as despesas da entidade, será repartido entre os cooperados. Em geral, a cooperativa permite que o cooperado obtenha uma retribuição superior àquela que obteria caso não estivesse associado.

Existem algumas cooperativas de artistas no Brasil, normalmente organizadas em razão da atividade realizada (artistas visuais, artistas teatrais, etc.), cujos cooperados trabalham para o incentivo à produção e difusão da arte, estimulam o intercâmbio nacional e internacional entre artistas, elaboram propostas para leis de incentivo cultural.

Por sua vez, quando fica evidenciado que a cooperativa não representa uma verdadeira união de esforços entre cooperados, mas que foi constituída justamente para alijar o trabalhador de seus direitos, a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo empregatício, e o tomador de serviços é condenado a pagar todas as verbas que cabem ao empregado. Nesse caso, o Ministério

<sup>9</sup> O parágrafo único do artigo 442 da CLT estabelece que "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela".

Público aplica penalidades e exige o encerramento da cooperativa.

#### LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Caracteriza-se a locação de mão-de-obra quando uma empresa (prestadora de serviços) coloca seus empregados à disposição de outra empresa (tomadora de serviços) para executarem um trabalho em local determinado por esta última. Embora em atividade para a tomadora de serviços, o pessoal locado mantém a condição de empregado da primeira (prestadora de serviços), com registro em carteira de trabalho, sujeitando-se às suas ordens e ao cumprimento de jornada legal, com direito a recebimento de salário fixo.

Como essa modalidade de contratação muitas vezes é utilizada para frustrar o pagamento de direitos trabalhistas e encargos sociais, a lei estabelece que o tomador do serviço pode ser responsabilizado solidariamente pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas a que tem direito o empregado da prestadora.

#### TRABALHADOR EVENTUAL

No trabalho eventual, o serviço é prestado sem a característica da continuidade e permanência, mas em virtude de uma circunstância acidental, certa e determinada, não sendo garantido ao trabalhador as vantagens pre-

vistas em lei aos empregados efetivos, como FGTS, décimo terceiro salário, férias, etc. É da natureza dessa modalidade de contrato a informalidade, assim como a curta duração do serviço executado, a eventualidade, a pluralidade de tomadores de serviços e a ausência de subordinação. Exemplo de serviço de caráter eventual é aquele prestado pela diarista ou pelo encanador.

#### CONTRATO DE ESTÁGIO

A relação jurídica entre estagiário e o tomador de serviços não é considerada empregatícia em virtude dos objetivos educacionais a que se destina. O contrato de estágio visa o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional do estudante, de modo que o legislador, visando incentivar esse mecanismo educativo, suprime a configuração e os efeitos trabalhistas dessa relação de trabalho.

A nova Lei do Estágio (Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008) considera como estágio curricular as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho que visam a preparação para o trabalho produtivo.

Há exigências específicas para a configuração do tipo legal do estágio, sob pena de se desqualificar a relação estabelecida para simples contrato de emprego. São elas:

- Qualificação das partes envolvidas, devendo o estagiário ser estudante regularmente matricu-

lado em curso de ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

- Celebração de termo de compromisso e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.
- Intervenção da instituição de ensino no encaminhamento do estagiário.
- Concessão de seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário, cuja apólice seja compatível com valores de mercado.
- Bolsa de complementação educacional e auxílio-transporte, que não têm natureza salarial, nas hipóteses de estágio não obrigatório.
- Período de recesso remunerado de trinta dias, a ser gozado preferencialmente durante as férias escolares, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano.

As instituições de ensino, por força de lei, têm obrigação de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; devem indicar professor orientador da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e pela avaliação das atividades do estagiário e devem exigir do educando a

apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório de atividades, entre outras.

A parte que oferece o estágio, por sua vez, deve indicar um funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente. Cabe-lhe, ainda, enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades.

Uma das grandes alterações da nova lei é a limitação da jornada de atividade em estágio para, no máximo, seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de ensino médio e do ensino médio regular. No caso dos estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, a jornada não poderá ultrapassar quatro horas diárias e vinte semanais.

Outra questão polêmica trazida pela nova lei é o prazo de duração do estágio, que não poderá exceder dois anos, o que certamente exigirá adaptação por parte das empresas, que em geral treinam os estagiários para contratá-los quando se formam. A limitação do prazo não se aplica ao portador de deficiência, a quem, inclusive, estão garantidas 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

As formas de contratação descritas anteriormente aplicam-se a diversas profissões, mas, para que sejam estabelecidos vínculos com artistas, técnico em espetáculos de diversão e músicos, é preciso antes analisar as leis especiais (Leis nº 6.533/78 e nº 3.857/60), sobre as quais passamos a discorrer com o objetivo de destacar seus pontos mais relevantes.

## Trabalho de artistas e técnicos em espetáculos de diversões com vínculo de emprego: Lei nº 6.533/78

As profissões de artista e técnico em espetáculos de diversões são regulamentadas pela Lei nº 6.533/78, que exclui os técnicos que prestam serviços a empresas de radiodifusão, denominados radialistas, cuja profissão é regulamentada pela Lei nº 6.615/78.<sup>10</sup>

A Lei nº 6.533/78 aplica-se ao artista empregado (pessoa física), que presta serviços de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica, independentemente de sua função criati-

va e cultural. Portanto, se o artista ou técnico não se enquadrar nesses requisitos, não estará sob a proteção da mencionada lei.

O caráter personalíssimo do empregado assume relevo importante na celebração do contrato do artista, exatamente porque sua prestação de serviços se exterioriza por meio de valores intrínsecos como criação e interpretação.<sup>11</sup>

Para a Lei nº 6.533/78, artista é o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, por meio de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública. Incluem-se nessa norma os estabelecimentos circenses.

Já o técnico em espetáculos de diversões, também protegido pela mesma lei, é o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.

O contrato de trabalho artístico e do técnico em espetáculo de diversão poderá ser estabelecido por pra-

zo determinado ou indeterminado, conforme previsão contida no artigo 10 da referida lei.

Entretanto, paralelamente à configuração do contrato artístico como de trabalho subordinado, existe o trabalho artístico desenvolvido de forma autônoma, sem vínculo empregatício, não estando o profissional autônomo sujeito aos ditames da lei sob comento e, conseqüentemente, sem poder usufruir os direitos nela estabelecidos.

## O EMPREGADOR DO ARTISTA E DO TÉCNICO EM ESPETÁCULOS DE DIVERSÕES

A Lei nº 6.533/78 estabeleceu a condição de empregador para quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que tiverem a seu serviço os profissionais utilizados na realização de espetáculos, programas, produções ou mensagens publicitárias, a quem são pagos salários. Equiparam-se a empregador as agências de colocação de mão-de-obra. Tanto as pessoas físicas, jurídicas, como também as agências de colocação deverão estar previamente inscritas no Ministério do Trabalho.

Como anteriormente mencionado, a utilização do profissional contratado por meio de agência de locação de mão-de-obra gera obrigação solidária do tomador

do serviço pelo inadimplemento legal e contratual, se caracterizada a tentativa de utilização da referida agência para fugir das responsabilidades e obrigações provenientes da lei ou do contrato.

## REGISTRO DA DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

O exercício da profissão de artista e de técnico em espetáculos de diversões requer prévio registro na Delegacia Regional do Trabalho. São necessários: (i) diploma de curso superior; (ii) diploma ou certificado de habilitação profissional de ensino médio; ou (iii) atestado de capacitação profissional fornecido pelo sindicato representativo das categorias profissionais<sup>12</sup> ou pela respectiva federação.

Na prática, nota-se que os sindicatos passaram a dispor do poder de regularizar a atividade profissional do artista, na medida em que basta a expedição de um atestado de capacitação profissional para suprir o diploma de curso superior.

A falta de registro no Ministério do Trabalho (Delegacia Regional do Trabalho), de acordo com algumas decisões dos Tribunais do Trabalho, não é motivo para afastar os benefícios da categoria profissional<sup>13</sup> como,

<sup>10</sup> Na definição da Lei nº 6.615/78, radialista é o empregado de empresa de radiodifusão que explora serviços de transmissão de programas e mensagens, compreendendo a radiodifusão sonora (rádio); a radiodifusão de sons e imagens (TV); as empresas que se dedicam à produção de programas para empresas de radiodifusão; as empresas que exploram serviços de música funcional ou ambiental e as empresas ou agências destinadas à produção de programas, filmes e dublagens, comerciais ou não, para serem divulgados pelas empresas de radiodifusão.

<sup>11</sup> Alice Monteiro de Barros, "A relação especial de trabalho do artista", em *O Trabalho*, encarte 73, Decisório Trabalhista, março de 2003.

<sup>12</sup> Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado de São Paulo (Sated).

<sup>13</sup> Comprovado que o trabalhador exerce a função de técnico de espetáculo de diversão nos termos da Lei nº 6.533/78, não há necessidade de registro na Delegacia Regional do Trabalho para ter direito aos benefícios da categoria profissional (TRT 2ª Região, processo nº 02880045350, julgado em 23-5-1989).



por exemplo, a jornada de trabalho especial.<sup>14</sup> Mas essa é, definitivamente, uma questão controversa, pois também há julgados em sentido contrário,<sup>15</sup> considerando o registro essencial para a concessão de qualquer benefício previsto na lei especial.

#### REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DE ARTISTAS E TÉCNICOS

De acordo com Lei nº 6.533/78, o contrato de trabalho de artistas e técnicos tem forma solene, pois deverá ser escrito e padronizado, visado pelo sindicato e registrado no Ministério do Trabalho. Caso o sindicato não aponha o visto no contrato de trabalho no prazo de dois dias, poderá ser registrado no Ministério do Trabalho, independentemente da manifestação sindical. Se negado o visto, o artista poderá recorrer ao Ministério do Trabalho.

Esse contrato deverá conter, obrigatoriamente, uma série de requisitos, razão pela qual sugerimos a leitura do texto legal. Alguns dos requisitos essenciais: (i) títu-

lo do programa, espetáculo ou produção, ainda que provisório, com indicação do personagem nos casos de contrato por tempo determinado; (ii) locais onde atuará o contratado; (iii) jornada de trabalho, com indicação do horário, intervalo de repouso e folga semanal; (iv) remuneração e forma de pagamento; (v) disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado no crédito de apresentação, cartazes, impressos e programas; (vi) ajuste sobre viagens e deslocamentos; (vii) período de realização de trabalhos complementares, incluindo dublagem, quando posteriores à execução do trabalho objeto do contrato.

Nos contratos relativos às mensagens publicitárias ainda deverão constar: (i) o nome do produtor, do anunciante e da agência de publicidade para quem a mensagem é produzida; (ii) o tempo de exploração comercial da mensagem; (iii) o produto a ser promovido; (iv) os veículos de exibição; (v) os locais de veiculação; (vi) o tempo de duração da mensagem e demais características.



<sup>14</sup> Nesse sentido, é o julgamento proferido no processo nº 02880045350 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, julgado em 23-5-1989.

<sup>15</sup> Para que tenha direito a horas extras e diferenças salariais, o trabalhador deverá preencher os requisitos dos artigos 6º e 7º da Lei nº 6.533/78. Sem a prova do curso superior, diploma ou atestado de capacitação profissional conferido pelo sindicato da categoria, fica descaracterizado o exercício da profissão de ator (TRT 9ª Região, processo nº 12616-2002-12-9-0-4, DO 3-9-2004).

#### JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos artistas e técnicos em espetáculos de diversões é a seguinte:

- Radiodifusão, fotografia e gravação: seis horas diárias, com limitação de trinta horas semanais.
- Cinema, inclusive publicitário, quando em estúdio: seis horas diárias.
- Teatro: a partir de estreia do espetáculo terá a duração das sessões, com oito sessões semanais.
- Circo e variedades: seis horas diárias, com limitação de 36 horas semanais.
- Dublagem: seis horas diárias, com limitação de quarenta horas semanais.

Para o artista integrante de elenco teatral, a jornada de trabalho poderá ser de oito horas durante o período de ensaio.

A jornada normal será dividida em dois turnos, e nenhum poderá exceder quatro horas, respeitado o intervalo de quinze minutos para quem trabalhar até seis horas e uma hora para o trabalho de oito horas.

Para os demais empregados que não são considerados artistas e técnicos e que participem da produção, a jornada de trabalho é de oito horas, com uma hora de intervalo para refeição e descanso.

Como nas demais profissões, o trabalho prestado além das limitações diárias ou semanais acima previstas é considerado extraordinário e deverá ser remunerado com adicional de 50% superior ao valor da hora

normal. É considerado como trabalho efetivo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, a contar do momento em que se apresentou no local de trabalho, até mesmo o período destinado a ensaios, gravações, dublagem, fotografias, caracterização e todo aquele que exija a presença do artista, assim como o destinado à preparação do ambiente, em termos de cenografia, iluminação e montagem de equipamento.

#### ENSAIOS E TESTES

O ensaio não se confunde com teste, o qual não dá direito à remuneração pelo tempo gasto e não pode ser considerado relação de emprego.

#### FIGURANTE

Figurante é a pessoa convocada pela produção para se colocar a serviço da empresa, em local e horários determinados, participando individual ou coletivamente como complementação de cena. Não será considerada figurante a pessoa cuja imagem seja registrada por se encontrar, ocasionalmente, no local utilizado como locação de filmagem.

A contratação do figurante não qualificado profissionalmente para atuação esporádica, determinada pela necessidade de características artísticas da obra, poderá ser feita por indicação conjunta dos sindicatos de em-

pregados e empregadores, não sendo exigido prévio registro no Ministério do Trabalho.

#### ARTISTA SUBSTITUTO PARA SERVIÇOS EVENTUAIS

Mediante nota contratual, o empregador poderá utilizar o trabalho do artista ou técnico em espetáculos de diversões para substituições e prestação de serviço eventual por prazo não superior a sete dias consecutivos. Esses mesmos profissionais não podem ser usados pelo mesmo empregador, por essa forma, nos sessenta dias subsequentes. A nota contratual seguirá as instruções do Ministério do Trabalho, devendo o modelo ser aprovado por este órgão.

#### ACÚMULO DE FUNÇÕES ARTÍSTICAS

Na hipótese de exercício concomitante de funções em uma mesma atividade, será assegurado ao profissional um adicional mínimo de 40% pela função acumulada, tomando-se por base a função com remuneração maior. Está proibida a acumulação de duas funções em decorrência do mesmo contrato, como estabelece o artigo 22, parágrafo único, da Lei nº 6.533/78.

#### EQUIPARAÇÃO SALARIAL

De acordo com o artigo 461 da CLT, sendo idêntica a função em trabalho de igual valor, prestado ao mes-

mo empregador e na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

A aferição do trabalho de igual valor na função de artista é difícil, dadas as características desses empregados e o aspecto subjetivo que envolve a comparação. O mesmo raciocínio não se aplica quando a hipótese versa sobre equiparação salarial entre integrantes de grandes orquestras, corais ou balés, cujos componentes formam um conjunto despersonalizado, pois aqui a homogeneidade é que contribui para o êxito do resultado do trabalho. Entretanto, se esses mesmos artistas trabalharem conjuntamente, mas preservando suas características individuais, a equiparação salarial torna-se impossível.

#### EXECUÇÃO DO TRABALHO FORA DO LOCAL DA CONTRATAÇÃO

Caso o artista e o técnico tenham de executar suas atividades fora do local constante do contrato, o empregador deverá arcar com as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, até seu respectivo retorno, sem prejuízo do salário.

#### FORNECIMENTO DE GUARDA-ROUPA

O fornecimento de guarda-roupa e outros recursos indispensáveis à execução do contrato serão sempre de responsabilidade do empregador.

#### PENHOR LEGAL SOBRE O EQUIPAMENTO

O profissional de que trata a Lei nº 6.533/78 tem o penhor legal sobre o equipamento e todo o material de propriedade do empregador utilizado na realização do programa, espetáculo ou produção, pelo valor das obrigações descumpridas por este último.

#### RUPTURA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

O artigo 19 da Lei nº 6.533/78 prevê a impossibilidade de o artista rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo determinado, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador os prejuízos que resultarem desse fato. O valor da indenização não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado.

#### Músicos empregados: Lei nº 3.857/60

Os músicos profissionais podem exercer sua atividade em caráter autônomo, eventual e sem ingerência de outra pessoa, mas também podem trabalhar de forma subordinada, sob o comando do titular do empreendimento, sem se fazer substituir por outra pessoa e mediante o recebimento de cachê.

#### MÚSICO EMPREGADO

Será empregado, nos termos da Lei nº 3.857/60, o músico prestador de serviço efetivo ou transitório a empregador, sob sua dependência e mediante qualquer forma de remuneração ou salário, inclusive cachê, pago com continuidade.

Ficará submetido a esses preceitos o músico que trabalha individualmente ou em orquestra, conjunto ou banda de determinada empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação.

Estabelece o artigo 28 da Lei nº 3.857/60 que é livre o exercício da profissão de músico, em todo o território nacional, observados os requisitos da capacidade técnica e demais condições estabelecidas em lei:

- Aos diplomados pela Escola Nacional de Música da Universidade do Brasil ou por estabelecimentos equiparados ou reconhecidos.
- Aos diplomados pelo Conservatório Nacional de Canto Orfeônico.
- Aos diplomados por conservatórios, escolas ou institutos estrangeiros de ensino superior de música, legalmente reconhecidos, desde que tenham revalidados os seus diplomas no país na forma da lei.
- Aos professores catedráticos e aos maestros de renome internacional que dirijam ou tenham dirigido orquestras ou coros oficiais.



- Aos alunos dos dois últimos anos dos cursos de composição, regência ou de qualquer instrumentos da Escola Nacional de Música ou estabelecimentos equiparados ou reconhecidos.
- Aos músicos de qualquer gênero ou especialidade que estejam em atividade profissional devidamente comprovada, quando foi publicada a lei.
- Aos músicos que forem aprovados em exame prestado perante banca examinadora, constituída de três especialistas, no mínimo, indicados pela Ordem e pelos sindicatos de músicos do local e nomeados pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### REGISTRO DA PROFISSÃO

Os músicos poderão exercer a profissão depois de regularmente registrados no órgão competente do Ministério da Educação e Cultura e no Conselho Regional dos Músicos sob cuja jurisdição estiver compreendido

o local da sua atividade, recebendo carteiras profissionais que os habilitarão ao exercício da profissão de músico em todo o país.

Todo aquele que, mediante anúncios, cartazes, placas, cartões comerciais ou quaisquer outros meios de propaganda se propuser ao exercício da profissão de músico, em qualquer de seus gêneros e especialidades, fica sujeito às penalidades aplicáveis ao exercício ilegal da profissão se não estiver devidamente registrado.

Assim como no caso dos artistas, a falta de registro dos músicos na Ordem dos Músicos do Brasil (OMB), no seu Conselho Federal ou nos Conselhos Regionais, não tem representado motivo para afastar o exercício da profissão, como têm decidido alguns tribunais do país. São cada vez mais frequentes decisões judiciais declarando nula a imposição do exercício da profissão de músico apenas aos que preencherem os requisitos do artigo 28 da Lei nº 3.857/60, bem como a obrigação de se inscreverem perante a OMB e terem seus diplomas registrados no Ministério da Educação.<sup>16</sup> Por se tratar de órgão federal, as ações, normalmente pela via do mandado de

<sup>16</sup> No estado de Pernambuco, o Ministério Público Federal ajuizou ação civil pública contra a Ordem dos Músicos do Brasil – Conselho Federal, processo nº 2003.83.00.013146-6, tendo o juiz da 12ª Vara Federal julgado a ação procedente, condenando a OMB a: (a) abster-se de exigir, em caráter compulsório, o pagamento de anuidades de seus membros e o registro como condição ao exercício da profissão de músico no estado de Pernambuco; (b) proceder ao cancelamento e arquivamento de todo e qualquer processo disciplinar instaurado em função do exercício do poder de polícia, bem como das sanções aplicadas contra músicos residentes e/ou atuantes no estado. A União, por sua vez, foi condenada a abster-se de exigir o registro de músicos como condição do exercício da profissão (sentença proferida em 20-8-2004).

segurança, são ajuizadas pelos músicos interessados perante a Justiça Federal de cada estado.<sup>17</sup>

#### O EMPREGADOR DO MÚSICO

Por sua vez, serão os empregadores do músico, de acordo com o artigo 59 da Lei nº 3.857/60,

[...] os estabelecimentos comerciais, teatrais e congêneres, bem como as associações recreativas, sociais e desportivas; os estúdios de gravação, radiodifusão, televisão ou filmagem; as companhias nacionais de navegação e toda organização ou instituição que explore qualquer gênero de diversão, franqueada ao público, ou privativa de associados.

O músico fica subordinado ao empregador que escolhe o repertório, fixa dia e hora para ensaios e exposições, especifica o figurino e emite as ordens quanto à parte artística e aos arranjos.

#### JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho dos músicos não poderá exceder a cinco horas, excetuados os casos previstos na Lei nº 3.857/60, que são os seguintes:

- A seis horas nos estabelecimentos de diversões públicas, tais como cabarés, boates, *dancings*, *taxi-dancings*, salões de danças e congêneres, onde atuem dois ou mais conjuntos.
- Excepcionalmente, a sete horas, nos casos de força maior, ou festejos populares e serviço reclamado pelo interesse nacional. Nesses casos, a hora da prorrogação será remunerada com o dobro do valor do salário normal.

Em todos os casos de prorrogação do período normal de trabalho, haverá, obrigatoriamente, um intervalo mínimo para repouso de trinta minutos.

O tempo destinado aos ensaios será computado no período de trabalho. Os intervalos que se verificarem serão computados como de serviço efetivo, exceção feita ao intervalo para refeição de uma hora.

Nos ensaios gerais de espetáculos de ópera, bailado e teatro musicado destinados à censura oficial, a duração normal de trabalho poderá ser excedida.

Nos espetáculos de teatro musicado, como revista, opereta e outros gêneros semelhantes, os músicos receberão uma diária por sessão excedente das normais.

O tempo em que o músico estiver à disposição do empregador será computado como de trabalho efetivo.

<sup>17</sup> Como referência, citamos os seguintes acórdãos: (a) TRF- 3ª Região, Apelação nº 2006.61.09.002404-0, 3ª Turma, relator desembargador federal Marcio Moraes, São Paulo, julgado em 27-3-2008; (b) TRF-3ª Região, Apelação nº 2006.61.04.003819-4, 4ª Turma, relator desembargador federal Alda Basto, São Paulo, julgado em 21.02.2008; (c) TRF-3ª Região, Apelação nº 2006.61.13.000650-9, 3ª Turma, relator desembargador federal Cecília Marcondes, São Paulo, julgado em 7-2-2008).

A cada período de seis dias consecutivos de trabalho corresponderá um dia de descanso obrigatório, que constará do quadro de horário afixado pelo empregador. Em seguida a cada período diário de trabalho, haverá um intervalo de onze horas, no mínimo, destinado ao repouso.

#### ORQUESTRAS, CONJUNTOS E CANTORES ESTRANGEIROS

As orquestras, os conjuntos musicais, os cantores e concertistas estrangeiros só poderão exibir-se no território nacional a juízo do Ministério do Trabalho e Emprego e pelo prazo de noventa dias depois de legalizada sua permanência no país, na forma da legislação vigente. Terminados os prazos contratuais, e desde que não haja acordo em contrário, os empresários ficarão obrigados a reconduzir os músicos estrangeiros aos seus pontos de origem.

Os contratos celebrados com os músicos estrangeiros somente serão registrados no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego depois de provada a realização do pagamento pelo contratante da taxa de 10% sobre o valor do contrato em nome da Ordem dos Músicos do Brasil e do sindicato local, em partes iguais. Nos contratos celebrados com base em percentagens de bilheteria, o recolhimento previsto será feito imediatamente após o término de cada espetáculo.

Os músicos devidamente registrados no país só trabalharão nas orquestras estrangeiras em caráter provisório e em caso de força maior ou de enfermidade comprovada de qualquer dos seus componentes, não podendo o substituto perceber proventos inferiores ao do substituído.

#### Conclusão

De todo o exposto, é possível concluir que o contrato, escrito ou não, poderá caracterizar vínculo de emprego se estiverem presentes os seguintes requisitos: prestação de trabalho por pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Configurado o contrato de trabalho, será aplicada a CLT ou legislação especial e o trabalhador terá proteção maior, o que significa que muitas previsões estabelecidas nos contratos poderão ser declaradas nulas caso prejudiquem seus interesses. Independentemente de estar caracterizado ou não o vínculo empregatício, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

O trabalho com vínculo empregatício pode ser estabelecido por prazo indeterminado ou prazo determinado. A maior diferença entre as duas modalidades é que na última, quando alcançado o seu termo, o em-

pregado não terá direito ao pagamento de aviso prévio, multa do FGTS ou seguro-desemprego. Terá, em contrapartida, os seguintes direitos inerentes aos contratos de trabalho que vigoram por prazo indeterminado: férias proporcionais, 13º salário proporcional e levantamento do FGTS. As modalidades de trabalho sem vínculo empregatício são as seguintes: trabalho autônomo, trabalho cooperado, locação de mão-de-obra, contrato de estágio e trabalho eventual.

As profissões de artista e técnico em espetáculos de diversões são regulamentadas pela Lei nº 6.533/78, que se aplica ao artista e técnico empregados, portanto pessoas físicas que prestam serviços de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica, independentemente de sua função criativa e

cultural. Se o artista ou técnico não for empregado, não estará sob a proteção de tal lei, aplicando-se as regras dos contratos de trabalho sem vínculo empregatício mencionados anteriormente.

A profissão de músico foi regulamentada pela Lei nº 3.857/60, que se aplica ao músico que trabalha de forma subordinada, sob o comando do titular do empreendimento, sem se fazer substituir por outra pessoa e mediante o recebimento de cachê.

As leis especiais ora mencionadas prevalecem sobre a CLT, de modo que suas normas deverão ser observadas em relação aos empregados artistas, técnicos em espetáculo de diversões e músicos, com aplicação da CLT apenas quando as referidas leis forem omissas.