

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Júlio Augusto Lopes das Dores

**A MÚSICA COMO PROFISSÃO:
Os desafios da profissão**

**TAUBATÉ/SP
2020**

Júlio Augusto Lopes das Dores

**A MÚSICA COMO PROFISSÃO:
Os desafios da profissão**

Trabalho de Graduação em Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como parte dos requisitos para colação de grau e obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Lúcia Helena Cesar

**TAUBATÉ/SP
2020**

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

D695m Dores, Júlio Augusto Lopes das
A música como profissão : os desafios da profissão /
Júlio Augusto Lopes das Dores -- 2020.
43 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté,
Departamento de Ciências Jurídicas, 2020.
Orientação: Profa. Ma. Lucia Helena César,
Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Direito do trabalho – Legislação - Brasil. 2. Músicos -
Estatuto legal, leis, etc.. 3. Músicos - Paraíba do Sul, Rio,
Vale. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 331:78.07(81)

Elaborada por Felipe Augusto Souza dos Santos Rio Branco - CRB-8/9104

Júlio Augusto Lopes das Dores

**A MÚSICA COMO PROFISSÃO:
Os desafios da profissão**

Trabalho de conclusão de curso para obtenção do grau de Bacharel em (nome do curso) apresentado à Universidade como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. (a) M.Sc Lucia Helena César Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. (a) M.Sc _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Dedico este trabalho aos meus familiares, aos amigos, aos professores e colegas de curso da Universidade de Taubaté, que dedicaram seu talento para me proporcionar real crescimento profissional e pessoal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me deu a vida e sempre força de vontade para enfrentar os obstáculos, para a conclusão deste curso de Graduação.

A minha família que direta e indiretamente se esforçaram para dar o melhor no meu desenvolvimento, e mesmo nas situações difíceis colaboraram para que sempre alcançasse meus objetivos serei eternamente grato a minha querida mamãe Dulce, minha esposa Lourdes, meus filhos Juliano e Júlio Cesar.

A todos que ajudaram direta ou indiretamente e acreditaram na conclusão desta jornada fica registrado o meu agradecimento.

“A lei é como uma cerca- quando é forte a gente passa por baixo; quando é fraca a gente passa por cima”.

Coronel Chico Heráclito

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo analisar a empregabilidade e proteção social do trabalhador profissional músico na região Metropolitana do Vale do Paraíba. Para a realização de presente estudo foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica qualitativa básica, de caráter descritivo-exploratório, a qual incluiu análise detalhada e crítica, bem como e interpretação científico - literária de conteúdos textuais que seguiam ligados ao tema "A Música como profissão: Os desafios da profissão". Conclui-se que apesar de a realização do trabalho intelectual não atrapalhar a caracterização do vínculo empregatício na reunião dos requisitos do artigo 3º da CLT, os músicos profissionais nem sempre conseguem fixar uma relação legal através do vínculo empregatício, e com isso, eles acabam deixando de receber alguns direitos elencados por lei. Para amenizar esse fato, alguns músicos que atuam de forma autônoma passam a contribuir com a Previdência Social visando obter futuramente uma fonte de renda através da aposentadoria. Por isso, o trabalho do músico poderá ser realizado de modo autônomo, e quando existir um vínculo de emprego é necessário verificar se os requisitos legais estão presentes na relação. Neste caso, será necessário observar o disposto no artigo 61 da Lei 3.857/60, em que o trabalho do músico será realizado mediante o pagamento de um salário ou de um cache pego em virtude da continuidade do trabalho.

Palavras-chave: Legislação. Músico. Profissão. Desafios. Regulamentação.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the employability and social protection of professional musician workers in the Metropolitan Region of Vale do Paraíba. To carry out this study, we used the basic qualitative bibliographic review methodology, of a descriptive-exploratory nature, which included detailed and critical analysis, as well as scientific and literary interpretation of textual contents that were still linked to the theme "Music as a profession : The challenges of the profession ". It is concluded that although the performance of intellectual work does not hinder the characterization of the employment relationship in meeting the requirements of article 3 of the CLT, professional musicians are not always able to establish a legal relationship through the employment relationship, and with that, they end up leaving to receive some rights listed by law. To mitigate this fact, some musicians who work independently start to contribute to Social Security aiming to obtain a source of income through retirement in the future. For this reason, the work of the musician can be carried out independently, and when there is an employment relationship, it is necessary to check whether the legal requirements are present in the relationship. In this case, it will be necessary to observe the provisions of article 61 of Law 3,857 / 60, in which the musician's work will be carried out by paying a salary or a cache taken due to the continuity of the work.

Keywords: Legislation. Musician. Profession. Challenges. Regulation.

LISTA DE ABREVIATURAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

MT – Ministério do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OMB – Ordem dos Músicos do Brasil

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DO MÚSICO	12
2.1 A Lei nº 3.857/60 e o Músico.....	13
2.2 Obrigatoriedade ou não de inscrição no órgão regulamentador	16
2.3 Marginalização da profissão de músico	21
3 RELAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COM O MÚSICO.....	24
3.1 Evolução do Direito do Trabalho	25
3.2 Princípios Aplicáveis ao Trabalho	27
3.3 Direitos Aplicáveis aos Músicos.....	32
4 CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

A Música como profissão: Os desafios da profissão ante a lei nº 3.857/60 visa analisar a eficácia da lei 3857/60 ante a lacuna existente quanto à norma que regulamenta a atividade musical no Brasil, especialmente na Região Metropolitana do Vale do Paraíba região esta que, possui 39 cidades com destaque para a cidade de São Jose dos Campos, que figura entre estas cidades de grande conglomerado populacionais do Estado de São Paulo. Esta região, região Metropolitana do Vale do Paraíba, foi criada pela lei complementar estadual 1166 de 2012.

O empregador obedece à legislação? O músico conhece os seus direitos garantidos pela legislação? O músico que exerce profissionalmente tem todos os direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)?

O presente estudo teve por objetivo analisar a empregabilidade e proteção social do trabalhador profissional músico na região Metropolitana do Vale do Paraíba ante a Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, CLT, Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e da outras providências e a Lei 3.857 de 22 de Dezembro de 1960, Cria a Ordem dos Músicos do Brasil (OMB) e Dispõe sobre a Regulamentação do Exercício da Profissão de Músico e dá outras Providencias.

O músico profissional deve ter acesso a todos os direitos garantidos por lei, e o órgão que o representa OMB deve lutar para garantir que essa classe profissional consiga ter acesso a tais direitos. A Constituição Federal de 1988 diz que a atividade artística deve atender as exigências legais de registro conforme prescreve a lei. Porém, como a nossa CF não recepcionou a Lei 3.857/60, existe certa insegurança para a classe musical, pois o músico exerce sua profissão sem o devido respaldo da lei no que tange a garantia de seus direitos laborais.

Para a realização de presente estudo foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica qualitativa básica, de caráter descritivo-exploratório, a qual incluiu análise detalhada e crítica, bem como e interpretação científico - literária de conteúdos textuais que seguiam ligados ao tema “A Música como profissão: Os desafios da profissão”.

Todo o material selecionado a ser utilizado no estudo passou por uma previa seleção de conteúdo o que permitiu que existisse uma separação detalhada do que seguiria válido ou não ao estudo. Tal separação viabilizou que os conteúdos selecionados se tornassem base segura para a produção do estudo em si.

O músico pode desenvolver sua carreira em especialidades distintas que consistem nas modalidades de canto, composição e arranjo, professor/ ensino, instrumentista, pesquisador, regência, produção musical, editores de partitura, desenvolvedores de instrumento. Neste rol de especialidades, há possibilidades de ingresso em orquestras filarmônicas mantidas pelo poder público, que o ingresso é através de concurso, assim também como a carreira militar/musico em que, primeiramente ele é militar e depois músico como especialidade, passando a ter garantias e segurança que obedece a um regime próprio. Essa segurança se contrapõe às incertezas dos demais músicos que fazem dessa arte o seu principal meio de subsistência.

O músico quando não está empregado nestes segmentos público ou militar, via de regra, não tem assegurado pelo empregador os direitos e garantias que um trabalhador possui, ou seja, este músico exerce a atividade de forma esporádica, não habitual, não se tratando do mesmo local de trabalho, uma vez que exerce a atividade em locais diversificados, não desenvolvendo nenhum tipo de vínculo empregatício. Logo, deixa de ter amparo da legislação trabalhista, pois, não contribui e o empregador não faz o devido recolhimento dos tributos.

Por outro lado, o empregador, assim como grande parte da sociedade vê a profissão de músico, em variadas especialidades, como apenas entretenimento e dá continuidade a uma cultura nefasta do não reconhecimento à profissão, não atrelando a ela os devidos direitos e garantias que a lei exige.

A primeira seção tratará do músico, a regulamentação feita pela Lei 3.857/60, da obrigatoriedade ou não de inscrição no órgão regulamentador, e a marginalização da profissão de músico. Na segunda seção será abordado a relação do Direito do Trabalho com o músico, evolução do Direito do Trabalho, Princípios aplicáveis, e os Direitos aplicáveis aos músicos.

2 DO MÚSICO

A regulamentação da profissão do músico se iniciou em 1960, com a entrada em vigor da Lei 3.857, de 22 de dezembro, e o órgão responsável pela tal regulamentação dos músicos é a Ordem dos Músicos do Brasil (OMB). A OMB teve como escopo disciplinar e proteger a classe profissional que é mantida segundo as atribuições do sindicato profissional, e tal regra está insculpida na redação do artigo 1º da Lei em comento.

Art. 1º Fica criada a Ordem dos Músicos do Brasil com a finalidade de exercer, em todo o país, a seleção, a disciplina, a defesa da classe e a fiscalização do exercício da profissão do músico, mantidas as atribuições específicas do Sindicato respectivo. (BRASIL, 1960)

A legislação é muito falha quando se refere ao músico profissional. A lei que criou o órgão de classe remonta de 1960, e por isso, pode ser considerada desatualizada tendo como base a sociedade atual. A classe de músicos carece que as leis específicas sejam reformuladas visando atender às necessidades atuais e modernas desta classe profissional. A Constituição Federal de 1988, a Lei 3.857 de 22 de novembro de 1960 (que criou a Ordem dos Músicos do Brasil), e a Lei 5.452/43, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são as principais leis que regulamentam a profissão do músico no Brasil.

Segundo Souza (2017, p. 28), o termo “músico” representa os indivíduos que tocam/manejam um instrumento musical. Qualquer indivíduo que compõe, rege ou toca uma música é chamada de músico. Já a música representa a arte de combinar sons de diferentes formas utilizando um ou mais instrumentos.

Neste cenário, a música tem sido utilizada através dos tempos como meio de transmitir informações e/ou lazer, ela é a base cultural de muitos países diferentes. A criação de uma música ou melodia procura incluir ritmo e harmonia. Um músico geralmente é dotado de um talento através do qual ela é responsável pela criação artística da música.

2.1 A Lei nº 3.857/60 e o Músico

O artigo 513 alínea “a” da CLT combinado com o artigo 8º, inciso III, da CF, estabelecem que a competência de proteção das categorias profissionais será realizada pelo respectivo sindicato, e tal proteção se estende a quase todas as profissões, como exposto abaixo:

CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida; (BRASIL, 1943).

CF:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (BRASIL, 1988).

Consoante as regras insculpidas pela Lei 3.857/60, a OMB é considerada uma autarquia. No artigo 2º da lei em comento estão disciplinadas a composição dos Conselhos (Federais e Regionais) dos músicos cuja personalidade jurídica pertence ao ente de Direito Público, tendo ainda tais órgãos autonomia patrimonial e administrativo nos termos da referida lei.

Nos artigos 3º, 4º e 6º da Lei 3.857/60, estão disciplinadas as regras de competência do Conselho Federal dos músicos, cuja composição será de 9 membros e 9 suplentes devidamente eleitos pelos delegados representantes dos Conselhos Regionais para o mandato eletivo de 3 anos (MELO, 2019).

Por sua vez, o Conselho Regional de música será composto por 21 membros, para tanto a lei exige que para se chegar a esse número um mínimo de 300 músicos inscritos no respectivo Conselho. A eleição é realizada através de escrutínio secreto e os membros eleitos deverão estar em pleno gozo de suas obrigações legais nos termos das regras insculpidas nos artigos 11 e 12 da Lei 3.857/60 (MOURA; TEIXEIRA, 2010).

Já com relação ao patrimônio, o Conselho Federal e o Regional possuem diferentes percentuais, sendo que os valores são formados pelo montante adquirido

durante a sua constância ou dos valores oriundos de anuidades, multas, doações, entre outras fontes, tal regra está elencada nos artigos 10 e 15 da Lei 3.857/60. Ainda, temos no artigo 16 da lei em comento que regula o exercício regular da profissão, cujo registro será realizado perante o Ministério da Educação e Cultura, e no respectivo Conselho Regional de música, cuja jurisdição é exercida no âmbito de uma determinada localidade. Já o artigo 17, trata da habilitação dos músicos que ocorrerá com a entrega da respectiva carteira profissional (MOREIRA, 2016), dos quais os dois últimos artigos citados, são descritos abaixo:

Art. 16. Os músicos só 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 de sua atividade.

Art. 17. Aos profissionais registrados de acordo com esta lei, serão entregues as carteiras profissionais que os habilitarão ao exercício da profissão de músico em todo o país

§ 1º A carteira a que alude este artigo valerá como documento de identidade e terá fé pública;

§ 2º No caso de o músico ter de exercer temporariamente a sua profissão em outra jurisdição, deverá apresentar a carteira profissional para ser visada pelo presidente do Conselho Regional desta jurisdição

§ 3º Se o músico inscrito no Conselho Regional de um Estado passar a exercer por mais de 90 (noventa) dias atividade em outro estado, deverá requerer inscrição no Conselho Regional da jurisdição deste. (BRASIL, 1960)

Por fim, cabe também transcrever a letra de Lei do artigo 18 da Lei 3.857/60, que trata do exercício ilegal da profissão, como também do artigo 19 que traz em seu bojo as penalidades aplicáveis aos que exercem a atividade ilegalmente, quais sejam censura, multa, advertência e suspensão pelo prazo de 30 dias. Cabe lembrar que dependendo do caso pode ocorrer a cassação do músico e ela será decretada pelo Conselho Federal de música (QUEIRÓZ, 2016).

Art. 18. 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

Art. 19. As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) advertência;
- b) censura;
- c) multa;
- d) suspensão do exercício profissional até 30 (trinta) dias;
- e) cassação do exercício profissional ad referendum do Conselho

Federal. (BRASIL, 1960)

Dentro do estudo da Lei 3.857/60 temos alguns “Capítulos” que trazem regras especiais sobre o trabalho do músico. No “Capítulo II” encontramos as diretrizes do

exercício profissional, assim, o músico é livre para exercer suas atividades em todo território nacional desde que possua capacidade técnica para tal. Além da capacidade técnica, a referida lei exige o cumprimento de outros requisitos que são devidamente trazidas pela Lei em comento. Neste estudo, a título de ilustração não serão mencionadas as disposições técnicas de cada espécie de músico, já que a OMB entendeu que a capacidade técnica seria medida apenas pela leitura de uma partitura musical (MOURA; TEIXEIRA, 2010).

Por sua vez, o "Capítulo III" da Lei 3.857/60 cuida da jornada de trabalho dos músicos valendo salientar os artigos 41 a 48, proteção essa, inclusive, disposta à todos trabalhadores, pautadas na CLT, mas que a lei específica com relação aos profissionais da música, não se afastou em proteger.

CAPÍTULO III

Da duração do trabalho

Art. 41. A duração normal do trabalho dos músicos não poderá exceder de 5 (cinco) horas, excetuados os casos previstos nesta lei.

§ 1º O tempo destinado aos ensaios será computado no período de trabalho.

§ 2º Com exceção do destinado à refeição, que será de 1 (uma) hora, os demais intervalos que se verificarem, na duração normal do trabalho ou nas prorrogações serão computados como de serviço efetivo.

Art. 48. O tempo em que o músico estiver à disposição do empregador será computado como de trabalho efetivo. (BRASIL, 1960)

Aqui nesses artigos são tratados a jornada diária, os casos em que a jornada pode ser estendida e/ou dividida, o descanso semanal remunerado, o período de intervalo entre jornadas, e a contagem de tempo em que o músico se encontra a disposição de seu empregador (MELO, 2019).

Já no "Capítulo IV" estão retratadas as regras que cuidam dos músicos estrangeiros atuantes no nosso país. Tais regras estão estampadas nos artigos 49 ao 52 da Lei 3.857/60. Os músicos estrangeiros podem trabalhar no Brasil, mas a sua permanência é condicionada a certo período de tempo. A remuneração do músico estrangeiro é a mesma do músico brasileiro (SOUZA NETO, 2014).

Do mesmo modo, no "Capítulo V" da Lei 3.857/60 estão retratadas as regras relacionadas com fiscalização do trabalho, ou seja, aqui o empregador deve disponibilizar um quadro de horário da atividade desempenhada pelo músico, e esse controle será realizado através de um livro de registro que poderá ser requerido pelas Delegacias de trabalho a qualquer tempo (QUEIRÓZ, 2016).

Ressalte-se que o art. 55, demonstra claramente a relação à observância a artigos trazidos pela CLT, deste modo amparados pela lei geral dos trabalhadores:

CAPÍTULO V

Da fiscalização do trabalho

Art. 54. Para os efeitos da execução e, conseqüentemente, da fiscalização do trabalho dos músicos, os empregadores são obrigados:

- a) a manter afixado, em lugar visível, no local de trabalho, quadro discriminativo do horário dos músicos em serviço;
- b) a possuir livro de registro de empregados destinado às anotações relativas à identidade, inscrição na Ordem dos Músicos do Brasil, número da carteira profissional, data de admissão e saída, condições de trabalho, férias e obrigações da lei de acidentes do trabalho, nacionalização, além de outras estipuladas em lei

Art. 55. A fiscalização do trabalho dos músicos, ressalvada a competência privativa da Ordem dos Músicos do Brasil quanto ao exercício profissional, compete, no Distrito Federal, ao Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Territórios, às respectivas Delegacias Regionais, obedecidas as normas fixadas pelos artigos 626 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. (grifo do autor) (BRASIL, 1960)

Ainda, temos o “Capítulo VI” da Lei 3.857/60 que cuida das sanções aplicáveis pela OMB em caso de desobediência das normas legais pelos músicos. Por fim, o “Capítulo VII” da referida Lei trata das disposições transitórias aplicáveis à profissão de músico no Brasil. No artigo 59 da lei em comento estão as regras sobre o Direito Previdenciário e Trabalhista aplicáveis aos músicos, bem como as disposições sobre a obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical, e do registro de trabalho perante o Ministério do Trabalho (MT). Acerca do trabalho realizado pelo MT, com a edição das Portarias de nº 3.346 e 3.347/1986, ficou regulamentado que as regras de fiscalização do trabalho de todos os artistas e técnicos profissionais, não se aplicam para músicos considerados amadores (MOREIRA, 2016).

Cabe lembrar que o trabalho do músico é realizado através do seu talento, e através do seu empenho vemos uma forma de expressão artística. Um músico consegue exercer de modo profissional a sua profissão visando obter seu próprio sustento. O cenário musical é rico, e ele pode ser classificado entre diferentes estilos musicais, não obstante o cenário profissional muitos músicos exercem sua atividade sem vínculo de trabalho, e tal fato o está lesando pela falta de respeito das regras insculpidas na lei com relação a proteção do seu exercício profissional.

2.2 Obrigatoriedade ou não de inscrição no órgão regulamentador

A todos os profissionais é garantido o livre exercício da profissão, essa garantia de proteção é estabelecida pela nossa CF em seu artigo 5º, inciso XIII. Em face dessa garantia para o livre exercício, o órgão regulamentador deve trazer algumas condições para a realização do exercício da profissão visando manter a qualidade do serviço prestado.

Entretanto, o papel do órgão regulamentador é proporcionar melhores condições para o desempenho da atividade profissional e, como o exercício profissional é livre para ser exercido basta que seu exercício seja realizado por indivíduo dotado de um mínimo de competência técnica. Naqueles casos em que se exigir maior rigor técnico existe o órgão regulamentador atua na proteção do interesse da coletividade. Cite-se por exemplo, que algumas áreas de trabalho como Contabilidade e Advocacia exigirem que os profissionais formados se submetam a uma prova de proficiência para o exercício profissional (SOUZA NETO, 2016).

Por isso, o órgão regulamentador é responsável por fiscalizar sua classe profissional, e através dos Conselhos de Fiscalização ele exercerá o controle da atividade profissional. Afinal, o profissional atuante deve manter um padrão mínimo de conduta no exercício profissional, e o órgãos regulamentador encontram respaldo nos respectivos sindicatos de categoria.

No caso da profissão de músico a proteção realizada por um órgão regulamentador teve como escopo proteger os artistas que nem sempre frequentam uma Instituição de Ensino para obterem um diploma de formação. A manifestação artística não depende só de formação, ela depende muito mais de talento e inspiração de que qualquer tipo de formação profissional (QUEIRÓZ, 2016).

Entretanto, como a OMB foi criada para representar essa classe de trabalhadores, e o seu registro decorre de uma obrigação legal que visa manter habilitado o profissional de música que exerce seu ofício de modo profissional, a dispensa de registro não traz nenhum sentido, tendo em vista que qualquer um poderia perfeitamente se mostrar habilitado para ser um músico. Nos termos do artigo 28 da Lei 3.857/60, o músico profissional pode exercer sua profissão em todo território, desde que cumpra o requisito de aptidão técnica exigida por lei.

A exigência para o cumprimento de certos requisitos para o exercício profissional tem como escopo verificar se o músico possui aptidão técnica para o

exercício dá profissão. Entretanto, como no meio artístico é possível manusear um instrumento sem ter que frequentar um curso especializado muitos músicos conseguem exercer tal ofício somente através do seu talento pessoal (MOURA; TEIXEIRA, 2010).

A nossa legislação pátria tratou de fixar a competência para a fiscalização dos Conselhos de Fiscalização. Estes Conselhos são considerados autarquias, e por serem órgãos descentralizados é possível verificar que a autarquia é uma prestadora de um serviço, cuja finalidade é disciplinada por lei, tendo personalidade jurídica e fonte própria de receita para exercer atividades ligadas a Administração Pública (FRANÇA. 2017).

O Estado pode criar através de lei pessoas jurídicas para prestar funções administrativas, e elas serão criadas através de autarquias, fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, empresas públicas e sociedades de economia mista. Todas elas fazem parte da Administração Pública Indireta e de acordo com nossa legislação, a Administração Pública Indireta não é sinônima de Administração Pública Descentralizada, pois, está incluídas as pessoas criadas pelo Estado através de permissionários e concessionários de serviços públicos (GASPARINI, 2012).

Entretanto, as pessoas criadas pelo Estado que fazem parte da Administração Pública Indireta são competentes para organizar, executar e manter a inspeção das atividades de trabalho, e aqui os Conselhos de Fiscalização exercem seu ofício de através da delegação advinda das autarquias federais. Ainda, consoante o disposto no artigo 109, inciso I, da CF, a Justiça Federal será competente para cuidar dos casos que envolvam os Conselhos de Fiscalização na posição de autores, réus ou assistentes (MEIRELLES, 2014).

Nesse diapasão, o Conselho de Fiscalização é responsável por exercer a fiscalização da classe musical, e essa fiscalização é realizada através da atividade do poder de polícia. É necessário considerar que tal atividade tem natureza jurídica atípica em face da competência fiscalizatória pertencer ao Estado. Tal fiscalização não pode ser delegada pessoas jurídicas pertencentes ao Direito Privado. Ademais, se o órgão profissional regulamentador tem natureza jurídica de Direito Privado, tal fato expande a delimitação de competência traçada pela Constituição Federal em seu artigo 109 (FRANÇA, 2016).

De acordo com o nosso ordenamento pátrio o poder de polícia é o poder conferido à Administração Pública para condicionar, restringir, frenar o exercício de direitos e atividades dos particulares em nome dos interesses da coletividade. Com relação à sua abrangência o poder de polícia informa e possibilita a atuação eficaz da Administração Pública na busca do interesse público sendo este, por conseguinte, aplicável por meio de atos gerais ou individuais puramente normativos exteriorizados através de efeitos concretos (MAZZA, 2019).

O poder de polícia poderá atuar sobre todos os bens, direitos, interesses e atividades individuais, desde que as restrições se justifiquem em face da aplicação do princípio da proporcionalidade, e desde que estejam de acordo com os limites constitucionais e legais ora impostos. Para que o exercício do poder de polícia pela Administração seja considerado legal o ordenamento pátrio definiu alguns limites de atuação aos entes federativos (NOHARA, 2019).

Entretanto, não existe hierarquia ou subordinação entre as autarquias e a Administração direta. Embora não se fale em hierarquia e subordinação, é forçoso reconhecer a existência de controle em relação à legalidade, ou seja, a Administração direta controlará os atos das autarquias para observar se a sua atuação está em consonância com sua finalidade. Observa-se que a inexistência de hierarquia entre a Administração direta e as autarquias não implica no não reconhecimento de hierarquia dentro da própria autarquia (CARVALHO FILHO, 2014).

Embora as autarquias respondam pelas próprias dívidas e obrigações contraídas, a Administração direta tem responsabilidade subsidiária quanto às dívidas e obrigações de suas autarquias, ou seja, a Administração direta somente poderá ser acionada depois de exaurido todo o patrimônio das autarquias, e neste cenário, as autarquias têm responsabilidade objetiva quanto aos atos praticados pelos seus funcionários (artigo 37, § 6º, da CF), respondendo pelos prejuízos que esses causarem a terceiros. Tal responsabilidade se justifica não só em razão da previsão constitucional, mas, sim em razão da natureza das atividades e fins das autarquias.

A regulamentação da profissão de músico é considerada uma conquista da classe de artistas, embora, a referida classe ainda está longe da proteção estipulada a outras categorias profissionais, o Tribunal Superior de Trabalho não reconhece o vínculo de trabalho do músico se não estiverem todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT (BARROS, 2012).

Nesse sentido, para melhor compreensão, transcrevemos os artigos citados da CLT:

CLT

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 serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Por sua vez, o STF posicionou-se assim

O STF por sua vez adotou o modelo de desregulamentação após, o fim de exigência de diploma para os jornalistas, e este cenário contribui para a diminuição da remuneração, da baixa procura por profissionais especialistas, e pela não abrangência da proteção da CLT para todos as categorias profissionais. A regulamentação de determinada profissão visa garantir que o ofício seja realizado independentemente da interferência do Poder Público. O referido Tribunal Superior não considera obrigatório o registro dos músicos perante o OMB como condição para o exercício da profissão de músico. O julgamento teve origem pela OAB do Estado de Santa Catarina contra um músico que não tinha ligação perante o órgão regulamentador. Os Ministros participantes do julgamento entenderam que o ofício artístico não carece de registro profissional para ser exercido e que qualquer profissão pode ser exercida livremente (FRANÇA, 2017, p. 40).

Portanto, o exercício de qualquer profissão sem exigência de regulamentação de um órgão profissional só prejudica a classe trabalhadora, pois, aquelas profissões que encontram respaldo da lei contam com garantias legais que protegem o trabalhador que faz jus ao recebimento de um piso salarial e aos demais benefícios previstos em lei. No entanto, a desregulamentação não é benéfica para o trabalhador tendo em vista que as garantias legais não se aplicam integralmente aos desprotegidos

2.3 Marginalização da profissão de músico

Como a música é encontrada em todas as culturas e regiões conhecidas, passadas e presentes é possível concluir que ela está presente na vida das pessoas, e os músicos/artistas são os responsáveis por trazer diferentes ritmos a nossa vida cotidiana. O cantor é um indivíduo que se apresenta em público com o objetivo de estimular o gosto pela cultura musical. Desde o surgimento da classe musical foi se desenvolvendo também a sua regulamentação, e os artistas que viviam da música passaram a lutar por melhores condições de trabalho. Com a consequente regulamentação, o Brasil naquela época vivia um período político conturbado que já vinha desde a Revolução Industrial, e com consequentes pedidos de melhorias por diversas classes trabalhadoras.

Segundo a classificação feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), todos os profissionais que trabalham como músicos foram classificados segundo a ocupação de profissionais que tocam um ou mais instrumento musical, independentemente do tipo de instrumento tocado. O músico poderá ser solista, atuar em dupla, trio ou em grupo (FRANÇA, 2017).

O caráter protetivo da lei procurou acompanhar a evolução da sociedade, e a classe profissional de músicas buscava se fortalecer como as demais categorias profissionais que já eram organizadas. Tal tarefa não foi fácil, pois, a classe musical tinha uma visão simplista da profissão. Analisando o trabalho dos músicos em casas de show noturnas, o músico não era visto como sendo um profissional, e essa reflexão nos remete até onde alcançava os direitos sociais apregoados por certas classes trabalhadoras.

Como se podia observar de outras categorias profissionais a classe musical carecia de maior proteção quando comparada com as demais classes de trabalhadores. Os músicos clamavam por melhorias nas condições de trabalho, mas seu trabalho não era levado a sério. A marginalização da profissão do músico ocorria com a falta de proteção de normas capazes de estabelecer um piso salarial, jornada laboral ou qualquer outro dos direitos trabalhistas.

O Direito ao trabalho é um direito fundamental do homem e está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, razão pela qual

ser o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais. No sentido de que os direitos fundamentais serem um desdobramento da dignidade da pessoa humana o trabalho do músico levou muito tempo para ser reconhecido profissionalmente e ter regulamentação específica. No Brasil o caráter de direito fundamental agregado ao valor social do trabalho, elencado na CF de 1988 sob o manto de “Direitos e Garantias Fundamentais”, só surgiu depois de muita luta pelas classes trabalhadoras (LEITE, 2018).

A exigência de condições dignas para o exercício do trabalho vai muito além do simples objetivo da sobrevivência física, ele se vincula à ideia de dignidade humana e, conseqüentemente, à valoração do trabalho se exterioriza através da realização profissional, posto que, o direito ao trabalho está vinculado ao direito à vida. Sem ele não há como ter uma vida digna, não há como sustentar a si próprio ou a sua família nas necessidades mínimas.

As preocupações dos governantes com a realização dos princípios de justiça social voltam-se cada vez mais para a preocupação de o empregado ser devidamente respeitado na relação trabalhista. O fim do feudalismo trouxe consigo o nascimento do Direito do Trabalho no final do século XIX, com a finalidade de solucionar ou amenizar os conflitos gerados durante a Revolução Industrial, onde era marcante a exploração inescrupulosa do trabalho humano (DELGADO, 2019).

A classe profissional de músicos por um longo período nunca foi vista como uma classe séria, pois, o músico foi considerado boêmio e em face do seu trabalho informal e desprovido de garantidas legais a classe foi marginalizada. Apesar do prazer alcançado no exercício da profissão, o músico necessita ser valorizado pelo seu trabalho. Tal reconhecimento não pode vir somente do público que aplaude suas músicas, essa proteção deve vir do nosso legislativo através da elaboração de leis que protejam essa categoria profissional (SIMÕES, 2011).

No Brasil, a CLT entrou em vigência em 1943, e partir daí muitas leis, decretos, portarias e regulamentações entraram em vigor visando acompanhar a evolução ocorrida em sociedade. A necessidade de se regular as relações trabalhistas emergiu diante de um liberalismo que colocou o Estado frente a um movimento menos intervencionista, onde os ideais de liberdade e igualdade assumiram papel tão preponderante que culminaram na proteção de algumas classes trabalhadoras.

O trabalho é um instrumento necessário para que o homem viva com dignidade, para que ele se sinta um ser humano realizado e completo. De fato, o trabalho valoriza o homem e lhe dá dignidade. Nessa toada, não há como negar que o trabalho é fonte de subsistência, mas também é fonte de crescimento pessoal e/ou profissional. O fato de o trabalho musical ter sido informal por anos não dá o direito a ninguém de explorar um trabalhador que exerce sua atividade como qualquer outro (CASSAR, 2014).

O músico labora e como tal deve ser recompensado pelo seu trabalho. Dentro do trabalho do músico a lei deve proteger à sua saúde, seu bem-estar, a sua liberdade para o exercício profissional através do recebimento de um salário digno. Apesar da legislação ser falha na proteção do trabalho dos artistas musicais é necessário considerar que o seu fortalecimento irá ocorrer através da observância dos direitos individuais e coletivos, e na medida de tais direitos forem reconhecidos na prática a classe de músicas estará fortalecida e protegida.

3 RELAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COM O MÚSICO

Falar sobre a relação de emprego e a relação de trabalho, é saber diferenciá-la, comparativamente, à disposição da norma.

A relação de emprego se dá quando os requisitos elencados no artigo 3º da CLT, se faz presente, quando não são preenchidos, ausente um destes requisitos estamos diante de uma relação de trabalho.

Deste modo, a prestação do serviço sendo eventual, há relação de trabalho, não comportando chamar o pagamento, referente ao serviço prestado, de pagamento de salário, pois o serviço eventual trata-se de uma relação de trabalho. É assim considerada, pois esta prestação de serviço não se trata em estar sob a dependência do empregador como dispõe a norma e, portanto, deve-se ser considerada, também devido este não preenchimento de requisito, como uma relação de trabalho.

Em outras palavras, se comparado à norma trabalhista, referente seu art. 3º, e na relação houver a falta da prestação de serviço contínuo, a um mesmo empregador e sob sua dependência, o que se estes requisitos fossem preenchidos, lhe seria garantido o recebimento de salário, esta ausência de preenchimento de tais requisitos inibe a existência de uma relação de emprego, sendo substituída por uma relação de trabalho, isto é, dentro deste escopo não haverá uma relação de emprego, porém uma relação de trabalho, ainda que nessa relação de trabalho o prestador do serviço for substituído, a relação de trabalho existirá.

Portanto, fica evidente a diferenciação sobre relação de emprego e relação de trabalho, ou seja, não presente os elementos do artigo 3º da CLT, a relação de emprego, torna-se uma relação de trabalho, e este o assim será considerado quando envolver qualquer prestação de serviço. Para melhor identificação do exposto, segue a letra de lei do art. 3º.

CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Analisando a doutrina e legislação existente, que regulam as relações trabalho

e emprego, percebemos facilmente que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a mais importante compilação de normas no nosso sistema jurídico. No entanto, referida legislação não regula todas as relações de trabalho. Existem relações de trabalho que por sua natureza, necessitam de legislações especiais que as regule. A CLT é aplicada somente a uma relação de trabalho específica, chamada de relação de emprego ou trabalho subordinado, e ainda nesta categoria, se aplicando somente perante a relação de trabalho urbana (DELGADO, 2019).

O artigo 3º da CLT, conforme exposto acima, demonstra que para considerar caracterizada a relação de emprego, alguns requisitos devem ser presentes, como a onerosidade ao atribuir a dependência de salário, a pessoalidade, pois caberá somente àquela pessoa física ser considerada empregado ao prestar o serviço, devendo obrigatoriamente não ter a natureza de não-eventualidade e, principalmente, a subordinação, exposto no final do artigo “sob a dependência deste” (o empregador).

Portanto, no caso de não ficar configurado o vínculo de emprego, o juiz estará diante de uma relação de trabalho. Assim, qualquer manifestação de trabalho passou a ser regulada pela Justiça do Trabalho, com a edição da EC 45/2004, que modifica o artigo 114 da CF, dizendo que é competência da Justiça do Trabalho, processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Sendo assim, na relação de trabalho, a justiça que compete a resolução de litígios é a Justiça do Trabalho.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

3.1 Evolução do Direito do Trabalho

No decorrer dos séculos, o trabalho livre do homem nem sempre era permitido, tendo em vista que predominava a escravidão, sendo o escravo considerado simplesmente uma coisa, sem a possibilidade de sequer ser equiparado a sujeito de direito, forma de trabalho essa, abolida na maior parcela dos países por meio de resoluções, tratados e convenções.

Surge, na Idade Média, a figura do feudal, em consequência de mudanças

sociais da época, como as invasões das cidades do Império Romano e o êxodo rural. No sistema feudal predominava a servidão, sistema que, nada mais era que uma escravidão disfarçada, uma vez que os senhores feudais forneciam as formas de subsistência com cobrança de altos impostos e a privação da liberdade em troca de seu trabalho.

A partir do século XVI, com a finalidade de acabarem com o poder absoluto dos senhores feudal e com o desejo de centralizar novamente o poder, os monarcas incentivaram o comércio como forma de trazer os homens de volta às cidades, ocorrendo, assim, profundas transformações histórico sociais.

Novos comportamentos surgiram com a experiência de postos de trabalho divididos por inúmeros operários, logo as técnicas do progresso ecoaram por todas as partes do mundo e atraíram milhares de pessoas com o ideal de ganhar a vida no mundo recém-criado pela atmosfera do crescimento. A febre do enriquecimento fez com que as pessoas se destacassem das mais variadas localidades e se reunissem próximos aos postos de trabalho, em busca de oportunidades, formando os grandes centros (DELGADO, 2019).

A maioria dos trabalhadores quase que apenas com o a experiência da vida do campo, passou a se adaptar a uma rotina bem diferente da jornada rural, habitando novos espaços na maior parte do dia, trabalhando em ambientes de confinamento, competindo com máquinas, motivados pelo desejo de crescer. Com o término da Segunda Guerra Mundial, houve uma redução brusca em várias frentes de produção, tendo em vista que grande parte dos artigos produzidos era fornecida para abastecer as frentes de batalha.

Com o crescimento cada vez maior da indústria e da tecnologia, mais cidadãos eram contratados para exercerem suas funções em diversos ramos do mercado de trabalho, o que via de consequência fazia com que as relações entre estes também se tornassem cada vez mais amplas. O século XXI já está em vigência e mesmo assim há muito que se questionar acerca de alguns paradigmas de determinados ambientes de trabalho. Enfim, o que se pode notar e que independente da época na qual se vive, o ambiente de trabalho foi e sempre será de extrema importância para aquele que exerce sua função, não se pode esquecer jamais que um depende do outro para lograr êxito (LEITE, 2018, p. 32).

Observemos o que o professor Amauri Mascaro do Nascimento diz:

O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas

concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polemica reação contrária a rigidez da legislação tutelar do trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 68)

A Constituição Federal de 1988 dispõe nos artigos 1º ao 3º, a possibilidade de uma análise sistêmica, onde se extrai da interpretação dos direitos fundamentais, sob o prisma da pessoa do trabalhador, que a manutenção dos valores sociais em relação ao trabalho é considerada como sendo um meio de garantir a dignidade da pessoa humana. Portanto, os direitos trabalhistas são considerados modalidade dos direitos sociais, pois, o homem é compreendido com um ser integrante do social. A sociedade é vista como devedora de obrigações para com o homem.

Considerada uma Constituição “Cidadã”, traz em sua origem, na disposição de seus primeiros artigos, portanto, com relevância, já no Título II - os Direitos e Garantias Fundamentais, individuais e coletivos, e destes artigos incluem-se os direitos dos trabalhadores, observados nos incisos do art. 7º, em que ressalta não serem esse limitados, mas que outros, além dos ali dispostos, merecem observância, como exposto abaixo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (grifo do autor) (BRASIL, 1988)

Deste modo, a Lei Maior protege o trabalhador, sendo que outras leis que vierem a vigorar, com intuito de melhoria à condição social, com relação à direitos dos trabalhadores, e não apenas a empregados, são automaticamente “recepcionadas” pela Constituição, isto é, não há cabimento em ser considerada inconstitucional

3.2 Princípios Aplicáveis ao Trabalho

O direito do trabalho é um ramo autônomo que reúne uma série de requisitos, entre os quais estão os seus princípios norteadores conhecidos como princípios gerais. Estes têm por função atuar supletivamente de modo a preencher lacunas que porventura a lei possua, bem como servir de auxílio à interpretação da própria lei. Então, é possível dizer que os princípios gerais do direito se apresentam, inicialmente, com a importante função de fonte subsidiária do direito.

Segundo Pereira (2013, p. 25), o “princípio é o pressuposto do surgimento das regras em cada esfera do Direito, é mais importante que a norma, posto que represente uma diretriz para os preceitos contidos em um sistema jurídico”.

Por isso, que os princípios trazem ao operador do direito o meio pelo qual se identificará os componentes novos que a sociedade trouxe para a efetiva tutela, e como o fato deverá ser interpretado dentro do mundo jurídico, ou seja, os princípios têm como funções informar o legislador, e orientar o Juiz quando do exercício de sua atividade interpretativa, tendo em vista que as todas as decisões devem assentar-se nos princípios, e não apenas na letra da Lei.

Pela relevância ao que o próprio princípio tem intrínseco à interpretação da lei, vale percorrer seu desenvolvimento em tópicos próprios como segue.

3.2.1 Princípio da Proteção

Assim, pelo princípio da proteção vemos a sua importância para o Direito do Trabalho, tendo em vista que o seu fundamento é a razão de ser deste ramo jurídico, pois, ele nasceu para proteger o obreiro diante da força do capital, de forma a equilibrar a relação estabelecida entre empregado e empregador, assim, este princípio atua na defesa do primado dos valores morais do direito laboral que estão acima dos valores econômicos (SCHWARZ, 2011).

A ideia central do princípio protetivo é a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, com isso, o trabalhador terá a seu favor suporte jurídico pode ver atenuada a desigualdade existente na relação de trabalho, tendo em vista que o empregador é economicamente mais forte, e assim, essa relação será promovida como forma de compensação da desigualdade econômica estabelecida por meio da desigualdade jurídica.

Como se sabe, os direitos individuais trabalhistas na sua grande maioria são oriundos de normas cogentes e imperativas, ou seja, os direitos trabalhistas não permitem a renúncia por quem tem os direitos, visto que não atingem somente o indivíduo, e sim toda coletividade pelo ato de despojamento dos direitos protegidos por Lei, a fim de não prejudicar a situação dos trabalhadores.

O ano de 2020 tem sido um ano atípico por ocasião da crise mundial que assola o globo, que é a pandemia da Covid-19, moléstia causada pelo novo coronavírus. Já causou grande impactos na economia do mundo influenciando a queda do Produto Interno Bruto que a cada dia não se tem boas expectativas de melhoras, já causando um impacto de 1,1 milhão de vagas de trabalho entre março e abril (MARTELLO, 2020).

Economistas lembram que a economia brasileira vinha tentando se levantar nos últimos anos, fazendo com que o tamanho das perdas se acentuasse o que viesse a atingir pessoas e empresas levando a crer que o resultado da economia para o restante do ano de 2020 sejam ainda piores.

Martello (2020) expõe que atividades paralisaram pelos governantes para interromper o contágio, e o comércio foi um setor que mais está sofrendo com o fechamento, restaurantes, bares, academias, igrejas, serviços de entretenimento são os que mais sofrem.

As empresas por conta desta epidemia estão tendo suas atividades drasticamente reduzidas, encontram-se em um caos financeiro, muitos não têm uma reserva financeira suficiente para arcar com os seus compromissos notadamente noticiado pelos economistas e estudiosos.

O desemprego, bem como a suspensão do contrato de trabalho, diminuição jornada de trabalho, falta de dinheiro para continuar levando a vida, as empresas começam a ter que demitir os funcionários, reduzir os gastos é a palavra de ordem. Algumas empresas optam por usarem as regras emergências oferecidas pelo governo como exemplo, suspender por dois meses o contrato, bem como reduzir o horário de trabalho e os salários. (MARTELLO, 2020)

As famílias perderam o poder de compra, conseqüentemente a queda de renda conforme fala do economista Eduardo Araújo (*apud* CAMPOS JR, 2020) *“Há um empobrecimento coletivo das pessoas diante da perda salarial com essas medidas, ou porque ficam desempregadas ou ainda porque são autônomos e estão tendo como trabalhar”*.

A perda de capacidade de compra tem o reflexo na produção das indústrias, que por sua vez não realiza investimentos. As empresas deixando de faturar a arrecadação aos cofres públicos são afetados, há crise de arrecadação e o poder

público. tem maiores gastos por exigência da pandemia ajudando o empresariado, bem como os cidadãos.

O primeiro impacto a ser percebido é a necessidade do distanciamento e isolamento social mediante a forma de contágio. Diante disso, pessoas são forçadas a ficarem em casa, deixando de saírem as ruas como antes, mesmo ao trabalho, sobremaneira os identificados como pertencer ao grupo de risco que são pessoas idosas e com doenças pré-existentes.

Confirma-se a inquietação diante dos fatos que , a cultura está entre os setores que de imediato sofreu o primeiro impacto da pandemia em que pese, shows de música, concertos, estreia de peças, todas atividades que demandam público, plateias aglomerações foram proibidas e não houve plano para repor o dinheiro destes profissionais. (STROPASOLAS, 2020)

De acordo com um levantamento de dados da SIM – Semana Internacional de Música de São Paulo (*apud* STROPASOLAS, 2020), houve cancelamento de 8141 eventos que estes profissionais estavam diretamente ligados, perda estimada em 442 milhões, em vários estados da federação com estimativa de público de oito milhões de expectadores. Tais dados foram disponibilizados pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html>)

A Pesquisa Nacional por amostragem (Pnad) (*apud* STROPASOLAS, 2020), demonstrou que o setor cultural no ano de 2018 estimava em mais de cinco milhões de profissionais do setor artístico, representando 5,7 % do montante de ocupados no país, sendo 44% destes profissionais são autônomos.

O setor cultural não se compõe somente de artistas, são os produtores, os técnicos, figurinistas, maquiadores entres outros.

A renda emergencial proposta para atenuar os efeitos da pandemia já foi aprovada na câmara dos deputados e aguarda a organização e levantamento para poderem repassar o auxílio emergência aos músicos e artistas.

O direito do trabalho se aplica a todos os trabalhadores, este período de pandemia que o mundo está passando, deve se reter aos princípios os quais podemos citar como principais para o mundo artístico.

Os princípios do direito do trabalho, são o alicerce de sustentação e normatização dos fundamentos.

3.2.2 Princípio da Irredutibilidade

Desse modo, pelo princípio da irredutibilidade é possível verificar que a condição do trabalhador não pode piorar. A nossa legislação tratou de proteger o trabalhador que ultrapassa seus limites em despojar de direitos que, mesmo que estejam à sua disposição, deles não pode renunciar, por estarem protegidos pela imperatividade do Direito do Trabalho, visto que é um ramo integrado de muitas normas cogentes que se sobrepõem aos atos de vontade (CASSAR, 2014).

3.2.3 Princípio do não Retrocesso

Já pelo princípio do não retrocesso social, a conscientização que despontou nos operários ganhou relevo, pois, eles perceberem que juntos podiam reverter uma determinada situação. Neste contexto, adveio o Direito do Trabalho, como consequência da publicização dos direitos dos operários em detrimento do poder capitalista, visto que o Estado toma para si a responsabilidade de deixar a sua inércia atingir conflitos de trabalho existentes, e a partir daí ele passou a assumir o dever de manter a paz social por meio da legislação pertinente (RESENDE, 2014).

Nessa esteira, é correto o entendimento que o Direito Individual do Trabalho é envolto por normas imperativas, cogentes e inderrogáveis, onde a vontade individual não é predominante frente aos acordos homologados perante o juízo trabalhista, por entender que o juiz, diante do caso concreto deve analisar se o acordo é bom para ambas às partes ou se essa transação é saudável a curto, médio e longo prazo (GARCIA, 2019).

Por sua natureza alimentar, não deve o ramo *jus* laboral ser fomentado por ideias mais liberais ante a desigualdade das partes causadas pela posição econômica desfavorável do empregado sob pena de incorrer em injustiça, pois, o limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e humano.

3.2.4 Princípio da Primazia da Realidade

Por fim, pelo princípio a primazia da realidade o que vale é a realidade, mas, muitas vezes ela está distante de formulações legais, ou está mascarada pelo manto da liberdade contratual, por isso, a verdade deve sempre prevalecer no direito. No momento de sua formação, o contrato de trabalho é consensual, porém no tocante à sua execução, vai assumindo outras formas, distanciando-se daquilo que foi pactuado inicialmente (DELGADO, 2019).

No Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade tanto é utilizado para impedir fraudes por parte dos empregadores no sentido de mascarar o vínculo empregatício existente, como na hipótese em que se reconhece a equiparação salarial quando o conteúdo do contrato de emprego é diferente do previsto. Posto isto, quando os documentos acostados aos autos não corresponderem à realidade dos fatos, deverá o magistrado levar em consideração o que realmente ocorreu, ignorando os documentos fraudulentos.

3.3 Direitos Aplicáveis aos Músicos

O Contrato de trabalho expresso é aquele onde o empregado e o patrão, deixam expressamente estabelecido que está sendo firmado um contrato de trabalho. Existem basicamente dois tipos de contrato de trabalho expresso, o verbal, quando entre o empregado e o empregador há simples troca oral de palavras sobre alguns aspectos sobre a execução do trabalho, e o escrito, em que ele conterà a concordância de ambas as partes para sua anuência.

Nos casos em que um contrato for assinado o ajuste tácito é depreendido em decorrência de um ou mais comportamentos, e tal comportamento recairá sobre a prestação de serviços, sem oposição de outrem para quem é dirigido, ou seja, através desse comportamento serão tiradas as conclusões indicativas de que há um vínculo de emprego (GARCIA, 2019).

Os pontos que diferenciam a relação jurídica de emprego de outras formas de

trabalho podem ser resumidos em um trabalho realizado pela ocorrência dos requisitos descritos no artigo 3º da CLT. Sendo a subordinação jurídica o requisito central da relação, pois, é ela quem dá validade do contrato de trabalho em face da observância dos requisitos essenciais descrito pela CLT (BARROS, 2016).

Portanto, faltando um dos requisitos, não há o que se falar de relação de emprego, gerando negativa de vínculo empregatício. O contrato de trabalho, por ser ato jurídico, assume alguns aspectos fundamentais quanto a sua invalidade: a nulidade total e parcial e a nulidade absoluta e relativa. A nulidade dos atos jurídicos pode ser total ou parcial.

Em contra partida, o trabalho do músico é tão importante quanto o trabalho de qualquer outro profissional, contudo, na prática o trabalho do músico em muitos casos é informal e quando o músico é dispensado muitos dos seus direitos não são pagos. A CLT disciplina o trabalho dos músicos em seus artigos 232 e 233. O período da jornada laboral do músico profissional é de seis horas diárias quando o trabalho é realizado em teatro e congêneres.

Dessa forma, o músico profissional pode exercer sua profissão em orquestras, bandas, corais, como instrumentistas, cantores, professores, entre outras formas. Quando o músico laborar numa orquestra e for comprovado a permanência de trabalho combinado com vínculo de subordinação ele estará sujeito a regulamentação estabelecida pela CLT, e não pela Lei dos Artistas conforme regramento estabelecido pela Súmula 312 do Supremo Tribunal Federal (STF) (GARCIA, 2019).

Súmula 312 – STF:

Músico integrante de orquestra da empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação, está sujeito à Legislação Geral do Trabalho e não à especial dos artistas.

Neste sentido:

Consoante a regra estabelecida pela CLT, considera-se empregado o indivíduo que é pessoa física, que o trabalho realizado tenha personalidade, a prestação do serviço não pode ocorrer de forma eventual, a atividade deve ser desenvolvida mediante remuneração, e por fim, que o trabalho tenha uma relação de subordinação entre empregado e empregador (LEITE, 2018, p. 159).

Dessa forma, o contrato de trabalho na relação de emprego gera vínculo empregatício, desde que atendidos os requisitos do artigo 3º da CLT, ou seja, é

necessário que o vínculo estabelecido entre empregador e empregado seja uma relação de direitos e obrigações.

A Lei 3.857/60, dita que não haverá qualquer traço de distinção no trabalho realizado pelo músico profissional, desde que a prestação do serviço seja efetiva ou transitória, e que o vínculo estabelecido produza qualquer forma de remuneração entre empregador e empregado. Consoante as regras da referida lei em comento, o músico exercer seu ofício de forma não eventual, e quando o trabalho for realizado somente aos finais de semana o empregador estará subordinado a pagar a devida remuneração ao músico empregado.

Insta lembrar, que o estabelecimento do vínculo de trabalho poderá ser acordado de modo expresso, por escrito ou verbalmente, cujo prazo poderá ser determinado ou indeterminado. Assim, nenhuma das partes poderá alegar inexistência de vínculo trabalhista quando não existir contrato assinado, pois, a CLT exige que o empregado prove a comprovação dos requisitos elencados em seu artigo 3º (RESENDE, 2014).

Dentro da execução do trabalho a CLT dita os fundamentos da jornada de trabalho, ali emergem obrigações recíprocas que devem ser cumpridas pelas partes contratantes, onde a obrigação principal do empregado é a de prestar serviços, e a obrigação principal do empregador é a de pagar o salário. É por esta razão contratual que existe uma regulamentação que impõe limites à duração da jornada de trabalho do empregado (SCHWARZ, 2011).

Nesse contexto, a Lei 3.857/60, em seu artigo 41 definiu a jornada laboral do músico em cinco horas, e o tempo em que o músico estiver ensaiando será devidamente computado na jornada, aqui existe uma exceção e ela está relacionada com o tempo de refeição que pode ser de até uma hora, ou seja, o tempo de refeição não é contado na jornada. Todos os demais intervalos serão verificados normalmente na duração da jornada, assim, como eles serão verificados nos casos em que existir prorrogação da jornada do músico.

A referida lei em incisos ainda estabelece que a jornada do músico pode ser de seis horas, nos casos em que o trabalho for prestado como forma de diversão pública (e aqui devem existir pelo menos duas bandas atuando conjuntamente); excepcionalmente, a jornada do músico pode ser de sete horas, nos casos de

ocorrência de força maior, ou seja, em caso de festas populares aclamadas pelo interesse nacional. Vale registrar que nos casos em que a hora for prorrogada o seu valor será dobrado, e nos casos de prorrogação deve existir obrigatoriamente um intervalo de no mínimo de trinta minutos no mínimo para repouso dos músicos (BARROS, 2016).

Já com relação as contribuições previdenciárias, a Lei 3.857/60, estabelece que os músicos gozam da garantia de serem segurados obrigatórios, e que com o estabelecimento do contrato profissional, o empregador está obrigado a recolher o valor devido para a Previdência Social e do imposto sindical.

Noutro giro, quando o exercício do músico for realizado de forma informal (sem vínculo empregatício), ele deverá realizar a contribuição individual sobre o montante do salário fixado em sua região, e coube ao Ministério do Trabalho a responsabilidade por demonstrar o salário médio praticado por diferentes profissões, esse salário será fixado pelas suas respectivas regiões (CUNHA, 2010).

Ainda, a Lei 3.857/60, assegura a todos os músicos profissionais a garantia de gozar de total assistência/ proteção durante a execução de sua atividade laboral. Com efeito, a CLT é aplicável aos músicos, assim, como as leis relacionadas com a Previdência Social. Nesse contexto, o músico profissional goza de proteção contra despedida arbitrária, ou seja, o músico não pode ser demitido sem justa causa, sob pena de ser indenizado pela sua demissão, tal proteção está elencada no artigo 7º, inciso I, da CF, combinado com o artigo 477 da CLT (BARROS, 2016).

Seguindo, o músico profissional ainda tem a garantia do aviso prévio proporcional ao tempo em que exerceu a atividade laboral, e tal regra, se encontra elencada no artigo 7º, inciso XXI, da CF. Por sua vez, a CLT dita que não havendo estipulação da comunicação do prazo, o aviso deve ser realizado com no mínimo de oito dias do pagamento salarial do empregado (CUNHA, 2010).

Por fim, o músico profissional tem direito ao recebimento de 13º salário, a regra de pagamento está insculpida no Lei 4.090/62, e aqui o músico faz *jus* a receber um valor pecuniário a título de gratificação natalina correspondente a um doze avos do salário mínimo vigente. A nossa CF, recepcionou o décimo terceiro salário em seu artigo 7º, inciso VII.

Portanto, se vê que o Direito ao Trabalho é um direito fundamental do homem,

e ele está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, razão pela qual ele é o fundamento de todo o sistema de Direitos Fundamentais, ou seja, todo regramento jurídico foi estabelecido para ofertar melhores condições para a classe trabalhadora como forma de manter a dignidade da pessoa humana.

4 CONCLUSÃO

O trabalho foi reconhecido como um direito de todos, de modo a possibilitar existência digna, sendo reconhecido como uma obrigação social. A CF de 1988 trouxe importantes inovações, estabelecendo um catálogo de Direitos Sociais, não exaustivos, considerando um rol mínimo de direitos que garante a dignidade humana.

A Teoria Contratualista considera o contrato empregatício uma relação contratual específica, distinta e ímpar pela forma de sua constituição, pelo modo do seu desenvolvimento. Tem por objeto uma obrigação de fazer, prestada continuamente, subordinadamente e de caráter *intuitu personae*, em relação ao empregado.

Entretanto, nos casos em que o músico tem um vínculo empregatício, ele faz *jus* a anotação em carteira, goza de férias, 13º salário, FGTS, INSS, seguro desemprego, entre outros direitos previstos por lei. A subordinação controla a forma em que o trabalho será executado, ou seja, ela significa poder disciplinar ou poder hierárquico, por isso, a ordem não pode ser contrária a lei conforme o disposto no artigo 444 CLT.

Apesar da realização do trabalho intelectual não atrapalhar a caracterização do vínculo empregatício na reunião dos requisitos do artigo 3º da CLT, os músicos profissionais nem sempre conseguem fixar uma relação legal através do vínculo empregatício, e com isso, eles acabam deixando de receber alguns direitos elencados por lei. Para amenizar esse fato, alguns músicos que atuam de forma autônoma passam a contribuir com a Previdência Social visando obter futuramente uma fonte de renda através da aposentadoria.

Por isso, o trabalho do músico poderá ser realizado de modo autônomo, e quando existir um vínculo de emprego é necessário verificar se os requisitos legais estão presentes na relação. Neste caso, será necessário observar o disposto no artigo 61 da Lei 3.857/60, em que o trabalho do músico será realizado mediante o pagamento de um salário ou de um cache pego em virtude da continuidade do trabalho.

Apesar da classe de músicos estar regulamentada por lei específica, a OMB

não consegue garantir que os músicos sejam protegidos no exercício de sua profissão. No entanto, é possível perceber que o trabalho e a proteção aos músicos não podem existir sem um mínimo existencial para que o trabalhador possa se sentir útil, de modo que a dignidade do obreiro não seja ferida. Não obstante, o que se observa na prática é que a Justiça do Trabalho as vezes de mostra deveras fragilizada.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 16 mar. 2020

BRASIL. Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960. Cria a Ordem dos Músicos do Brasil e Dispõe sobre a Regulamentação do Exercício da Profissão de Músico e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 23 dez. 1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3857.htm>. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 mar. 2020.

CAMPOS JR, Geraldo. Ponto a ponto: os impactos da pandemia na economia e no seu bolso. In.: **A Gazeta**: Economia. 01 jun. 2020. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/economia/ponto-a-ponto-os-impactos-da-pandemia-na-economia-e-no-seu-bolso-0620>. Acesso em: 14 ago. 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CUNHA, Maria Inês Santos Alves da. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FRANÇA, Analice de Oliveira. **Do hobby à atuação profissional: a vulnerabilidade das relações de trabalho da classe artística e suas raízes**. 2017. 70 p. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais, Rio Grande do Norte, 2017. Disponível em: <<https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/5697>>. Acesso em: 17 mar.

2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jul, 2019.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTELLO, Alexandro. Com pandemia do coronavírus, Brasil fecha 1,1 milhão de vagas de trabalho de março e abril. In.: **G1. Economia**, 27 maio 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/05/27/coronavirus-brasil-fecha-860-mil-empregos-formais-no-pior-mes-de-abril-em-29-anos.ghtml>. Acesso em: 13 ago. 2020.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELO, Vitória Arruda de. **O mundo do espetáculo e a desafinação do direito do trabalho: considerações acerca das relações trabalhistas do instrumentista como profissional**. 2019. Monografia. 56 p. Centro Universitário de Brasília. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Brasília, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13402/1/21502529.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2020.

MOREIRA, Hélio. **Qual a diferença de ser amador e profissional da música?** 2016. Disponível em: <<http://maestrohelio.com/qual-diferenca-de-ser-amador-profissional-da-musica/>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

MOURA, Gyl Giffony Araújo; TEIXEIRA, Francimara Nogueira. A regulamentação do exercício artístico no Brasil: o caso de atores e atrizes. **Políticas Culturais em Revista**, Salvador, v. 3, n. 2, p.13-27, 2010. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/5010>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** – 25 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 68.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: RT, 2013.

QUEIRÓZ, Alysson Rodrigues de. **A natureza jurídica dos Conselhos de Fiscalização do exercício profissional e seu reflexo no regime jurídico dos respectivos empregados**. 2016. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Brasília, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/10626>>. Acesso em: 21 mar. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SIMÕES, Julia da Rosa. **Ser músico e viver da música no Brasil: um estudo da trajetória do centro musical Porto-Alegrense**. 2011, p. 263p. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em História da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/3955>>. Acesso em: 21 mar. 2020.

SOUZA NETO, Manoel José de. **OMB: 50 anos de repressão: Parte I**. 2014. Cultura e Mercado. Disponível em: <<http://www.culturaemercado.com.br/site/pontosde-vista/omb-50-anos-de-repressao-parte-i/>>. Acesso em: 17 mar. 2020.

SOUZA, Paula. **A História Da Música: Origem, Conceito e Tendências**. 2017. Disponível em: <<https://universonerd.net/portal/diversao/musica/a-historia-da-musica-origem-conceito-e-tendencias-parte-1/>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

STROPASOLAS, Pedro. Primeiros a parar na pandemia, profissionais da cultura relatam abandono do governo. In.: **Brasil de Fato**. São Paulo, 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/04/30/primeiros-a-parar-na-pandemia-profissionais-da-cultura-relatam-abandono-do-governo>. Acesso em: 14 ago. 2020.