

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

GRAZZIELA BRASIL MACHADO

**AS (IN)ADEQUAÇÕES LEGAIS E PRINCIPIOLÓGICAS DOS CONTRATOS DE
TRABALHO ENTRE BAILARINOS E COMPANHIAS DE DANÇA**

Florianópolis – SC

2021

Grazziela Brasil Machado

**AS (IN)ADEQUAÇÕES LEGAIS E PRINCIPIOLÓGICAS DOS CONTRATOS DE
TRABALHO ENTRE BAILARINOS E COMPANHIAS DE DANÇA**

Trabalho Conclusão do Curso de
Graduação em Direito do Centro de
Ciência Jurídicas da Universidade Federal
de Santa Catarina como requisito para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Marco Antônio César Villatore

Florianópolis

2021

Grazziela Brasil Machado

**AS (IN)ADEQUAÇÕES LEGAIS E PRINCIPOLÓGICAS DOS CONTRATOS DE
TRABALHO ENTRE BAILARINOS E COMPANHIAS DE DANÇA**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 19 de maio de 2021.

Prof. Dr. Luiz Henrique Cademartori
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Profa. Dra. Juliana Wulfing
Universidade Federal de Santa Catarina

Me. Felipe Moralles
Universidade Federal de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Finalizar um trabalho de conclusão de curso ao longo de uma pandemia, certamente, foi um desafio muito intenso. Para que eu conseguisse cumprir esta etapa essencial para o encerramento de minha graduação, não hesito em afirmar que foi necessário um trabalho em equipe.

Não só pelas ajudas em formatação, discussões sobre o tema e correções que recebi, mas, principalmente, pela compreensão e acolhimento que tive de minhas companheiras de vida, minha mãe Martha Brasil e minha irmã Prissila Brasil, e do meu namorado, André Fistarol.

À minha mãe, agradeço, sobretudo, por ser a mãe mais divertida e fofa que eu poderia imaginar. Sou grata, também, pela infinita paciência que teve em me ajudar a corrigir o texto desse trabalho e por abraçar os meus projetos de vida mesmo quando eu resolvo “recalcular a rota”.

À minha irmã, Lija, agradeço por permitir que nosso elo de cumplicidade seja cada vez mais forte, pela prontidão para produzir junto ou para me distrair quando necessário.

Ao meu namorado, agradeço por compartilhar comigo momentos de aflição com tanta tranquilidade, por sempre me enxergar com os olhos mais gentis do mundo e pela nossa relação leve, firme e cheia de planos mirabolantes.

Agradeço, ainda, à minha Dinda, Eliete, pelas ajudas de formatação e, principalmente, por me adotar com tanto amor como afilhada.

Aos meus amigos, Gabriel, Gabi, Cláudia, Lucas, Laurin, Júlia e João, agradeço pela torcida organizada para que este e outros projetos sejam bem sucedidos, pela companhia nas noites de *Outback*, pelo compartilhamento de ideais, por me ajudarem a enxergar o mundo com indignação e ternura ao mesmo tempo e por caminharem comigo, mesmo quando nossas escolhas não nos levam para os mesmos lugares.

Ao Gabriel, pela amizade tão sincera e duradoura e por não ter poupado esforços para ajudar a construir este trabalho.

À Patrícia, minha eterna professora, pelas ajudas com este trabalho, mas ainda mais por me acompanhar há tanto tempo, me ensinando tão competentemente essa arte do ballet que tanto amamos.

Por fim, agradeço imensamente ao meu orientador, Professor Villatore, pela disponibilidade de me orientar, pelas correções e pela simpatia com que sempre trata seus alunos.

RESUMO

Esta pesquisa estuda as relações de trabalho estabelecidas entre bailarinos e companhias de dança dentro do Direito brasileiro. Em consulta a bibliografia de diversas áreas, análise de casos concretos e entrevistas com bailarinos profissionais, estabeleceu-se a situação jurídica da relação trabalhista dos bailarinos como relação de emprego, de forma que se demonstrou a adequação do reconhecimento do vínculo com base na legislação pátria (Consolidação das Leis do Trabalho e Lei nº. 6.533/1978) e nos princípios do Direito do Trabalho. Assim, foi possível averiguar as irregularidades praticadas no mercado de trabalho da dança brasileiro e propor adequação das formas contratuais às normativas pertinentes, em que se produziu um “contrato modelo” para a admissão de bailarinos a companhias de dança, bem como identificar os institutos que implicam, necessariamente, no reconhecimento do vínculo empregatício e, portanto, na garantia dos direitos desses trabalhadores.

Palavras chave: Ballet. Bailarino. Contrato de trabalho. Relação de emprego. Companhias de dança. Princípios. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This research studies the working relationships established between dancers and dance companies within Brazilian law. Through bibliography of different areas, analysis of specific cases and interviews with professional dancers, the legal labor situation of the dancers was established as an employment relationship. Therefore, it was demonstrated that the recognition of the bond based on the Brazil's national law (Consolidation of Labor Laws and Law No. 6,533 / 78) and the fundamentals of Labor Law is suited to this situation as well. Thus, it was possible to recognize irregularities that are practiced in the Brazilian dance labor market. As a product of this research, it was suggested an "ideal" model of a contract for the admission of ballet dancers to dance companies. In the end, this paper concluded that the recognition of the employment bond and, therefore, the guarantee of the rights of these workers are the required closure of this study.

Key words: Ballet dancer. Employment contract. Employment relationship. Dance companies. Fundamentals. Labor Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO10

2 O CONTEXTO JURÍDICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL13

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

2.2 CONCEITUANDO TRABALHO

2.3 DEFINIÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

2.4 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE EMPREGO

2.3.1 Elementos Jurídico-formais do contrato de emprego

2.3.2 Elementos caracterizadores da relação de emprego

2.3.2.1 Subordinação

2.3.2.2 Pessoaalidade

2.3.2.3 Onerosidade

2.3.2.4 Não Eventualidade, Habitualidade e Continuidade

2.3.2.5 Alteridade/Risco do Empreendimento

2.3.2.6 Álea

3 CONTEXTO FÁTICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS BAILARINOS PROFISSIONAIS35

3.1 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.2 ESTABELECENDO A SUBORDINAÇÃO/DEPENDÊNCIA ENTRE BAILARINOS
E COMPANHIAS

3.3 DURAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E DO VÍNCULO DOS
BAILARINOS COM A COMPANHIA

3.4 USO DE CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PARA A
CONTRATAÇÃO DE BAILARINOS MEMBROS DE COMPANHIAS DE DANÇA

3.5 A REMUNERAÇÃO DOS BAILARINOS

3.6 OS SINDICATOS BRASILEIROS DE PROFISSIONAIS DA DANÇA – A
PRECARIZAÇÃO E A FRAGILIDADE DA CATEGORIA

3.7 ANÁLISE DE CONTRATOS DE TRABALHO DE BAILARINOS COM
COMPANHIAS PROFISSIONAIS DE *BALLET* (BRASIL, ALEMANHA, ESTADOS
UNIDOS E CANADÁ)

3.7.1 Ballet Württemberg State Theatre Stuttgart (Alemanha)

3.7.1.1 Tipo de contrato

3.7.1.2 Prazo de vigência

3.7.1.3 *Considerações sobre a remuneração*50

3.7.1.4 *Considerações gerais*50

3.7.2 Ballet Jörgen Canada (Canadá)50

3.7.2.1 *Tipo de contrato*51

3.7.2.2 *Prazo de vigência*52

3.7.2.3 *Considerações*52

3.7.3 Ballet Fantastique52

3.7.3.1 *Tipo de contrato*53

3.7.3.2 *Prazo de vigência*54

3.7.3.3 *Considerações*54

3.7.4 Companhia de *ballet* brasileira (identificação ocultada)54

3.7.4.1 *Tipo de contrato*55

3.7.4.2 *Prazo de vigência*57

3.7.4.3 *Considerações*58

4 A CONFORMAÇÃO DOS CONTRATOS DE BAILARINOS COM COMPANHIAS DE DANÇA À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO59

4.1 O ENQUADRAMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO TÍPICA DE BAILARINOS COM COMPANHIAS DE DANÇA COMO RELAÇÃO DE EMPREGO59

4.2 PRINCIPAIS DIREITOS DECORRENTES DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO62

4.2.1 **Direito a férias**62

4.2.2 **Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS)**64

4.2.3 **Verbas rescisórias**65

4.3 IDENTIFICANDO AS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO REGULAR ENTRE BAILARINOS MEMBROS E COMPANHIAS DE DANÇA67

4.3.1 **O prazo contratual**67

4.3.2 **Os requisitos da Lei nº. 6.533/1978**69

4.3.3 **Síntese do contrato de trabalho ideal/regular para a contratação de bailarinos membros por companhias de dança**72

4.4 OS CONFLITOS DA PRÁTICA DO MERCADO DE TRABALHO DA DANÇA COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO74

4.4.1 **Princípio da norma mais favorável**74

4.4.2 **Princípio da continuidade da relação de emprego**77

4.4.3 Princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho79

4.4.4 Princípio da primazia da realidade sobre a forma81

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS85

REFERÊNCIAS87

APÊNDICE A - TÍTULOERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

ANEXO A - TÍTULOERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende estudar as relações de trabalho estabelecidas entre companhias de dança e seus bailarinos. Assim, busca-se analisar os contratos que representam as respectivas relações e aferir a legalidade desses documentos de acordo com a lei brasileira e os princípios do Direito do Trabalho.

O problema de pesquisa que norteia a elaboração da pesquisa é a indagação acerca da regularidade das contratações de bailarinos profissionais por companhias de dança no cenário brasileiro, tendo em vista que a precariedade do mercado de trabalho artístico, muitas vezes, submete seus profissionais à situação de desamparo material e legal.

O objetivo deste estudo consiste na realização de análise acerca das realidades fática e jurídica das relações de emprego entre bailarinos e companhias, confrontando-as com a legislação pertinente e os princípios do Direito do Trabalho, permitindo não só a verificação de eventual ilegalidade, mas, também, propondo soluções jurídicas para a regularização da contratação estudada.

Por outro lado, especificamente, pretende-se compreender a realidade brasileira do exercício da atividade profissional dos bailarinos, compreendendo-a dentro de um cenário internacional delineado pelos contratos reais obtidos pela pesquisa. Ainda, procura-se definir em quais normas se encaixa a relação de trabalho estudada e formular um modelo de contratação regular de bailarinos membros por companhias de dança.

A metodologia principal utilizada por este trabalho é a metodologia de conhecimento indutiva, em que se procura estabelecer um cenário geral da realidade do trabalho dos bailarinos a partir de premissas específicas retiradas de estudos de casos concretos, mediante a análise de biografia, realização de entrevistas e análise de contratos de trabalhos reais. Essa diversidade de fontes possibilitou o contato da autora com bailarinos profissionais e permitiu a aproximação do estudo de casos concretos que envolvem as relações de emprego alvo.

Assim, obteve-se acesso a quatro contratos de bailarinos profissionais com suas companhias de dança (um contrato brasileiro, um contrato estadunidense, um contrato canadense e um contrato alemão), sobre os quais é feita análise de cláusulas e exercício de verificação de legalidade com base na lei brasileira. Frisa-se

que os estudos destes contratos pretende enriquecer as informações sobre a realidade da profissão de bailarinos, construindo um cenário internacional heterogêneo.

Além disso, utiliza-se de entrevistas a bailarinos profissionais brasileiros que trabalham ou trabalhavam no Brasil ou exterior, a fim de edificar as características da relação de trabalho estabelecida entre os bailarinos e suas companhias de dança. Por fim, destaca-se a pesquisa bibliográfica como grande base deste trabalho, que permitiu a contribuição de diversas áreas do conhecimento, tanto para a construção do cenário objetivada, quanto para a definição dos conceitos básicos de trabalho e Direito do Trabalho que permeiam as análises e conclusões obtidas por esta pesquisa.

Durante a pesquisa, percebe-se a escassez de material jurídico que verse sobre a profissão de bailarinos, sobretudo quando a profissão é analisada sob a ótica dos bailarinos contratados por companhias de dança. No imaginário jurídico, a profissão de artistas está ligada ao trabalho autônomo e eventual, o que não ocorre nas relações entre os bailarinos e as companhias de dança, motivo pelo qual se entende de extrema importância a contextualização do leitor acerca da vivência da profissão nesta posição específica de bailarino contratado por companhia, que é realizada no segundo capítulo deste trabalho.

Entretanto, acredita-se que o estudo jurídico sobre as relações de trabalho dos bailarinos tem o poder de ressignificar essa profissão perante o Direito brasileiro, destacando as peculiaridades e as semelhanças do trabalho entre bailarinos e as demais profissões reguladas.

Destaca-se que, em que pese a desvalorização do trabalho do profissional da dança, a formação de um bailarino profissional exige muitos anos de estudo teórico e prático, o que torna este profissional um trabalhador extremamente qualificado. Dessa forma, é imprescindível que o trabalho acadêmico auxilie a compreensão da profissão e das relações de trabalho que a permeiam, contribuindo para a consolidação da proteção dos direitos trabalhistas dos bailarinos.

Posto isso, este trabalho abordará a inserção do exercício profissional dos bailarinos à legislação trabalhista da seguinte maneira: inicialmente, o capítulo inicial constrói o cenário jurídico no qual serão inseridas essas relações, conceituando e definindo premissas necessárias para a compreensão da abordagem realizada. Em seguida, o segundo capítulo busca trazer à realidade do trabalho dos bailarinos de

companhias de dança ao trabalho acadêmico, permitindo que se compreenda quais as situações fáticas serão utilizadas para o enquadramento do exercício profissional dentro do Direito do Trabalho. Ao fim, no capítulo final, define-se a situação jurídica da relação de trabalho analisada, estabelecendo quais as normativas aplicáveis ao caso e quais modelos contratuais e relacionais devem ser observados nesta contratação. Ainda, examina-se cada uma dessas questões à luz dos princípios do Direito do Trabalho, justificando materialmente a necessidade do cumprimento das normas indicadas e trazendo a essência do Direito do Trabalho à aplicação das normas trabalhistas.

2 O CONTEXTO JURÍDICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL

A fim de possibilitar a efetivação dos objetivos deste trabalho – identificar os elementos dos contratos de trabalho entre bailarinos e companhias de dança, verificando a adequação destes elementos à legislação brasileira e aos princípios do Direito do Trabalho – pretende-se delinear os contornos do ordenamento jurídico que rege essas relações, bem como definir conceitos e parâmetros necessários para a classificação jurídica da relação estudada.

Para isso, inicia-se com a abordagem de temas basilares do Direito do Trabalho com vistas a estabelecer os fundamentos e diretrizes que serão adotados no decorrer desta pesquisa.

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Considera-se importante abordar brevemente os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, formalizada pela Lei nº. 13.467/2017, no crivo de legalidade dos contratos analisados nesta pesquisa, bem como nas diretivas utilizadas no raciocínio jurídico realizado no desenvolvimento deste trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 reavivou dois temas principais no que se refere à aplicação das normas trabalhistas e à sua imperatividade: a flexibilização e a desregulamentação.

Dentre as mudanças realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclui-se a possibilidade de acordos coletivos se sobreporem à legislação trabalhista. Porém, antes de entrar com mais detalhes neste assunto - que muito interessa a esta pesquisa -, esclarecer-se-ão estas duas formas de relativização da lei trabalhistas já presentes no ordenamento jurídico antes mesmo da nova Reforma.

De acordo com Delgado (2019), a flexibilização é “a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para a sua incidência”, isto é, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (DELGADO, 2019, p. 71-72).

Resende (2016) anota que na flexibilização, o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, estabelecendo um “mínimo existencial”, mas autoriza a negociação de regras menos rígidas (RESENDE, 2016, p. 59).

A flexibilização heterônoma, ou seja, efetivada por meio de lei, tem como limite as disposições da Constituição de 1988 sobre o trabalho, tendo em vista a impossibilidade de uma norma ordinária ou infraconstitucional se sobrepor aos mandamentos constitucionais, sobretudo considerando as disposições do seu artigo 7º.

Já a flexibilização autônoma, que é realizada por meio de acordo coletivo, tem como limite os preceitos da Constituição, as regras da legislação infraconstitucional e a legislação internacional ratificada pelo ordenamento brasileiro - o que, à primeira vista, parece óbvio, com base nas mais básicas lições de teoria do Direito, como a Teoria Pura do Direito de Kelsen (1998) sobre a estrutura escalonada da norma jurídica.

Assim, em vista do exposto, as cláusulas e normas editadas em contrariedade com normas superiores seriam totalmente inválidas. Portanto, acordos coletivos que utilizem da flexibilização do Direito do Trabalho para prever condições menos benéficas ao trabalhador - em relação às condições garantidas por lei e pela constituição - serão, em nome da Teoria do Direito, da força da Constituição de 1988 e do exercício lógico e legal de subsunção, firmemente rechaçados por este estudo.

2.2 CONCEITUANDO TRABALHO

Como ponto de partida para esta pesquisa, procura-se conhecer primitivamente o seu objeto, que é o trabalho. Para tanto, é necessário buscar definições para a palavra trabalho sob diversas óticas.

Da investigação no campo da sociologia, extraem-se breves reflexões de sociólogos clássicos para buscar entender o que é o trabalho e qual o seu papel na sociedade. Na concepção marxista, o trabalho é a capacidade de transformação da natureza com a finalidade de atender às necessidades e aos anseios humanos (MARX, 1993 *apud* TOLFO, 2007, p. 38).

Durkheim (1973 *apud* ALVES, 2014, p. 47), por sua vez, traz sua visão do trabalho mais carregada de significação social, como é de costume em suas obras. Para ele, a definição do trabalho e a forma como ele se apresenta varia de acordo

com a complexidade da sociedade, sendo que quanto mais complexa for, mais alienante é o trabalho. Nessa mesma linha, o sociólogo afirma que o trabalho não é livre e, sim, imposto aos indivíduos, mas que, ao mesmo tempo, promove a coesão social.

Por fim, Weber (1979, p. 149 *apud* ALVES, 2014, p. 53) diz, em suma, que o trabalho é a atividade central e fundamental para a manutenção da estrutura social no mundo capitalista.

Além das definições básicas de trabalho que se extraem das obras dos sociólogos citados, é imprescindível avaliar o significado de trabalho sob a ótica da psicologia, a qual, em contrapartida à sociologia (que analisa o significado do trabalho em relação ao seu papel e à sua importância para a sociedade), procura significar o trabalho com o indivíduo e demonstrar como a atividade laboral se relaciona e o que representa ou poderia representar na vida do trabalhador.

Para a professora Albornoz (2017), filósofa formada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), o trabalho é uma das formas elementares de ação dos humanos, associada a dor, tortura e cansaço, mas também à transformação da matéria natural em objeto de cultura (ALBORNOZ, 2017, p. 3). Seria o trabalho, assim, a ação humana para sobreviver e se realizar; “realização de obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida”; ou, em oposição, “esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável” (ALBORNOZ, 2017, p. 4).

Sobre isso, o artigo “O Significado do Trabalho nas Indústrias Criativas” explica:

O trabalhador é alienado quando não possui controle sobre seu próprio trabalho, ou então quando a atividade a ser realizada está desconectada de suas vivências, experiências e iniciativas como sujeito. Nessa perspectiva, o trabalho é uma ameaça a ideais como os de liberdade, dignidade e, especialmente, à representação do trabalho como confronto criativo do homem com a natureza, do qual emerge sua própria existência material e psíquica.

Em contrapartida, [...] o trabalho aproxima-se do conceito de práxis, uma atividade pela qual o homem engendra seu corpo e sua mente na realização de uma obra e dela extrai significado. O trabalho artesanal e, logo depois, o artístico ou criativo foram usados como exemplos paradigmáticos dessa representação livre do trabalho, distante do que muitos trabalhadores vivenciaram ao longo da história do capitalismo. Autonomia, interação entre sujeito e objeto/obra, expressão e construção de si - essas são algumas das imagens presentes nesse ideário. Embora tenha sido utilizado como exemplo paradigmático, esse tipo de trabalho foi pouco investigado, quando comparado com outros tipos (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011, p. 144).

Filosoficamente, Albornoz (2017) argumenta que o trabalho é quando o homem põe em atividade suas forças espirituais, intelectuais e corporais em busca de um resultado, o qual não é necessariamente visível ou concreto. Assim, o trabalho se tornaria mais nítido e satisfatório à medida que se esclarece a direção e intenção do esforço. Neste mesmo sentido, discorre Tolfo (2007, p. 39):

Resultados valorizados do trabalho. São os valores relacionados com as finalidades que as atividades representam para a pessoa, respondendo à indagação acerca dos motivos que a levam a trabalhar. É composta de variáveis que se referem a valores distintos do trabalho e motivações do construto do significado do trabalho. Esta variável abrange o conjunto de produtos básicos que os indivíduos buscam no trabalho, as funções que cumpre para eles e as necessidades que lhes permitem satisfazer (obter prestígio e retorno financeiro, mantê-los em atividade, permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais; fazê-los sentirem-se úteis para a sociedade; permitir sua auto-realização). Os valores do trabalho apresentam diferenças e similaridades transculturais relacionadas com a importância atribuída às facetas do trabalho (grifo do autor).

Para a psicologia, o trabalho não alienado e emancipador está relacionado à socialização, à ocupação do tempo, à noção de pertencimento, à realização pessoal e à participação na sociedade. Portanto, as condições de trabalho e suas variáveis influem diretamente na qualidade de vida do indivíduo e em sua produtividade:

Historicamente os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975), dois psicólogos que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Segundo os autores um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e apresenta três características fundamentais: (a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas; e (c) o retorno (feedback) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance (TOLFO, 2007, p. 39).

Da mesma forma que o trabalho pode alienar e incapacitar o indivíduo pode, em contraponto, emancipá-lo quando ocupa o sentido de atividade em que a pessoa aplica seus esforços para a realização de um objetivo e consegue enxergar nele um sentido - trabalho que proporcione autonomia, interação entre o trabalhador e seu objetivo, bem como expressão e construção de si próprio dentro do labor.

Sobre isso, Bendassolli e Borges-Andrade (2011, p. 145) explicam:

A equipe do MOW (1987) assinala que **o significado do trabalho é um constructo multideterminado, sendo um produto sociocultural dinâmico.** [...]

A primeira dimensão é centralidade do trabalho. A equipe do MOW, revisitando a tradição de pesquisas sobre o assunto, define centralidade como a importância do trabalho na vida do indivíduo em um dado momento de sua história pessoal. Para pesquisá-la, a equipe incluiu questões que mensuravam o grau absoluto em que a pessoa julgava o trabalho importante em sua vida e o peso relativo do trabalho em relação a outros domínios da existência, tais como o lazer, a comunidade, a religião, a família. Segundo os resultados obtidos, o trabalho encontra-se em segundo lugar em termos de importância. O primeiro é a família; o terceiro, o lazer.

A segunda dimensão do modelo são as normas sociais do trabalho. [...] Dizem respeito ao que as pessoas esperam do trabalho e também o que supõem ser o correto oferecerem e receberem ao trabalhar. Como destaca Quintanilla (1991), ambas essas orientações são derivadas do conceito de contrato psicológico, o qual pode ser definido como uma forma de entendimento subjetivo do indivíduo acerca das promessas de trocas recíprocas entre ele e a organização, ou entre ele e a sociedade (ROUSSEAU, 1995).

Por fim, a terceira dimensão são os valores do trabalho, ou, mais especificamente, os resultados valorizados do trabalho e a importância das metas laborais. Os resultados valorizados do trabalho são elementos cognitivos que agem como guias, como ideais, sobre a postura do indivíduo no trabalho - o que ele gostaria de realizar por meio do trabalho e o que ele espera deste. Já a importância das metas de trabalho é uma forma de atualização dos valores [...] (grifo nosso).

Em resumo, diante da riqueza de definições sobre o significado do trabalho que se colhe de outras áreas científicas, não se procura limitar este significado, mas, sim, compreender que o objeto dos contratos que serão estudados – e a sua influência e importância na sociedade e na vida dos trabalhadores – compreenderá que o trabalho não deve possuir caráter punitivo ou sofrível, mas, sim, deve constituir uma atividade que traga possibilidades de sustento e realização ao trabalhador, destacando a possibilidade do cultivo do trabalho como algo positivo.

2.3 DEFINIÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de iniciar a abordagem do tema específico deste trabalho, busca-se, agora, a contextualização do objeto de estudo dentro da sociedade, do Direito e de suas vertentes.

Pensando nisso, investiga-se a definição de diversas expressões e institutos que permeiam o tema “Contratos de trabalho de bailarinos profissionais”, sejam estes de ordem jurídica, sociológica, psicológica ou de descrição fática.

Assim, a tentativa de definir e justificar o Direito do Trabalho procura nortear a visão que permeia o escopo desta pesquisa, tendo em vista que toda a temática será analisada sob a ótica jurídica que se submete a este campo do Direito.

Anteriormente à norma jurídica positivada, a psicologia identifica a existência de normas sociais derivadas de valores morais e crenças que versam sobre condutas e princípios que envolvem o trabalho, que se mostram na sociedade por meio de padrões comportamentais que originam trocas estabelecidas entre o quanto se contribui para o processo do trabalho e o quanto se recebe do exercício deste trabalho (TOLFO, 2007, p. 39). Em termos mais claros:

Remetem às normas derivadas de valores morais relacionados com o trabalho, tais como a ética do trabalho e a ética marxista, que atuam como antecedentes dos princípios e condutas sociais associados às crenças sobre as obrigações e os direitos do trabalhador. Tais normas funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho e consistem numa expressão geral (percepção) do que seriam trocas equitativas entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e as contribuições que ele traz para o processo de trabalho. Estas não são estáveis e dependem das circunstâncias ao redor, sofrem influências de variáveis socio-demográficas e pessoais. No estudo do grupo MOW, estas normas foram observadas em conjuntos antagônicos: Deveres. Constituem os padrões sociais sobre o trabalho considerados corretos pelos indivíduos na sua relação com a sociedade. Um exemplo é que todo indivíduo tem o dever de contribuir para o bem social pelo seu trabalho; deve pensar na melhor forma de fazê-lo, etc. Direitos. Referem-se às obrigações da sociedade para com o indivíduo. Nesta direção tem-se que todo indivíduo tem direito a um trabalho interessante e significativo; o empregador deve treinar o trabalhador quando desatualizado, e este deve participar das decisões relativas ao trabalho (TOLFO, 2007, p 39).

Migrando-se à análise que inclui e prioriza normas positivadas, pode-se descrever o Direito do Trabalho como:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho, e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2019, p. 49).

Da definição de Delgado (2019), extrai-se que, para estar sob a tutela do Direito do Trabalho, o fenômeno analisado deve levar em conta os sujeitos e o objeto do negócio jurídico, tais quais, respectivamente, trabalhador, tomador de serviços e relação de trabalho.

O autor defende que, sob o ponto de vista do conteúdo, o Direito do Trabalho é, fundamentalmente, o Direito dos Empregados, mas não o “Direito de todos os Trabalhadores” - como será abordado mais adiante -, ressalvadas algumas categorias específicas que estão sob a normatividade do Direito do Trabalho, mas não são empregados, como é o caso dos trabalhadores avulsos portuários (DELGADO, 2019, p. 54).

De outro prisma, Resende (2019, p. 57) define o Direito do Trabalho como “ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores”.

Em sua definição de Direito do Trabalho, muito semelhante aos autores já citados, Martinez (2015, p. 71-72) chama atenção à aproximação da definição do Direito do Trabalho e da competência da Justiça do Trabalho, questionando sobre a dicotomia de expansão do Direito do Trabalho para abarcar relações de trabalho além da relação clássica de emprego ou da expansão da competência da Justiça do Trabalho para julgar causas laborais que fogem da normatividade do Direito Trabalhista.

Resende (2019, p. 58) argumenta que o Direito do Trabalho surge com a Revolução Industrial com o intuito de reduzir, por meio da intervenção do Estado, a desigualdade entre o capital e o trabalho, evidenciando-se que a primeira e principal característica deste ramo do Direito é a proteção do trabalhador.

De acordo com este viés, o Direito do Trabalho tem sua definição arraigada à sua própria finalidade. Para Pinto (2003, p. 57), o conceito de Direito do Trabalho está ligado ao “objeto concebido pelo espírito”, em que há necessidade de entender o “fim justificador de sua criação”. Como regra, o Direito se justifica pelo propósito de produzir algum efeito social específico nas relações. No Direito do Trabalho, a relação estudada e que se pretende atingir é aquela formada em razão da “prestação e contraprestação do trabalho, em que o prestador sujeita sua energia pessoal à direção do tomador e este auferir o resultado da sua utilização”. Assim, percebe-se que a relação de trabalho que interessa ao Direito do Trabalho é aquela

em que o trabalhador é subordinado àquele que aufer os resultados do trabalho (PINTO, 2003, p. 57).

Em razão da subordinação, o grupo subordinado instintivamente se une em busca do equilíbrio das relações jurídicas. O Direito do Trabalho teria como fulcro, então, “a preocupação de acomodar os sujeitos desta relação [trabalhista subordinada] a uma tutela social que a ponha a salvo de abusos capazes de levar à utilização anti-social da energia humana” (PINTO, 2003, p. 56), ou seja, regular a relação trabalhista subordinada para que o trabalho humano não seja utilizado de forma prejudicial à sociedade. Dessa forma, o Direito Trabalhista poderia, inclusive, cercear a liberdade dos tutelados, impedindo-os de aceitar certas relações ou condições de trabalho, com o intuito de protegê-los de situações consideradas nocivas à sociedade (PINTO, 2003, p. 56).

Neste cenário, o Direito do Trabalho atinge seu escopo por meio dos princípios e das normas de conduta jurídica. Os princípios são a fundação do Direito, concebendo-o como objeto de sua justificativa. Já as normas de conduta jurídica são proposições condicionantes de liberdade que ditam as formas que a relação jurídica pode (ou não) ser estabelecida individual ou coletivamente (PINTO, 2003, p. 58).

Com estas considerações, o autor conclui que:

O Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e normas jurídicas destinadas a disciplinar as relações entre empregados e empregadores, sujeitos que participam da relação de trabalho que atende os requisitos, nos planos do interesse coletivo e individual, e entre estes e o Estado, no plano de controle de observância de seu conteúdo de ordem pública (PINTO, 2003, p. 58).

Neste mesmo raciocínio, Delgado (2019) argumenta que o Direito do Trabalho tem seu caráter teleológico ainda mais destacado do que outras áreas do Direito, pois possui em seu conjunto de princípios sua função primordial – “valor finalístico essencial” – que é a “melhoria das condições da pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”, sem a qual o Direito do Trabalho sequer se justificaria (DELGADO, 2019, p. 56).

Este caráter finalístico se traduz, principalmente, nas normas restritivas de contratação trabalhista, às quais não se podem sobrepor às vontades das partes, com vistas à desmercantilização da força de trabalho (DELGADO, 2019, p. 56). Sobre este assunto, ressalta-se o posicionamento adotado no início deste capítulo

em que se rejeitam a flexibilização e a desnormatização trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Ainda segundo Delgado, o Direito do Trabalho tem função modernizadora e progressista, tendo em vista que a legislação trabalhista ocupou importante papel de padronizar as relações de trabalho ao nível dos setores mais avançados da economia, impondo condições mais modernas aos demais grupos econômicos e elevando as condições de trabalho dos empregos de setores menos modernos. Além disso, o Direito do Trabalho fortalece a distribuição de renda, fomentando o mercado interno da respectiva sociedade, o que gera uma economia mais moderna e dinâmica (DELGADO, 2019, p. 57).

Delgado (2019, p. 59) pontua ainda que, no caso do Brasil, houve uma resistência muito grande à padronização generalizada da contratação trabalhista, evidenciada pela precarização e informalidade trabalhistas percebidas ainda no início do século XX.

Nesse sentido, a presente pesquisa tem o intuito de salientar a imprescindibilidade de padronização das relações de trabalho, de forma que profissões desvalorizadas ou marginalizadas, como é o caso da profissão dos bailarinos no Brasil – o que será tratado mais adiante –, não submetam seus trabalhadores a situações degradantes ou injustas.

Outra função do Direito Trabalhista destacada por Delgado (2019, p. 60) é a política de conservação do status quo. Isso, porque a edição de normas trabalhistas legitima a relação de produção, institucionalizando a exploração do trabalhador pela classe empresária.

Ao fim, o autor anota a função democratizadora e civilizatória do Direito Trabalhista, apontando que as normas do trabalho inseriram significativa parcela das classes financeiramente mais baixas na sociedade econômica, adquirindo caráter atenuador das desigualdades econômicas intrínsecas ao sistema capitalista (DELGADO, 2019, p. 60-61).

Desta forma, nota-se que a definição do Direito do Trabalho, além de ser vinculada aos sujeitos e ao objeto da relação jurídica examinada, tem a sua melhor e mais completa explicação no contexto histórico e na finalidade para qual foi criado. Assim,

[...] diante da atuação repressiva dos abusos praticados contra os operários, o direito do trabalho acaba por manifestar uma função civilizatória no processo de organização dos permanentes conflitos existentes entre o capital e o trabalho (MARTINEZ, 2016, p. 59).

Portanto, considerando a definição teleológica do Direito do Trabalho como base para a construção de uma sociedade mais igualitária e equilibrada, esta pesquisa abordará a legislação e os princípios de Direito sempre em compasso a esta premissa.

2.4 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE EMPREGO

Inicialmente, cabe aqui diferenciar-se contrato de trabalho e contrato de emprego. O contrato de trabalho abrange todos os tipos de prestação de serviços, ainda que não enquadrados nos requisitos da relação de emprego. Assim, o contrato de trabalho em sentido amplo refere-se a todas as relações de trabalho ajustadas entre um prestador do serviço contratado e o tomador do serviço.

De outro norte, o contrato de emprego relaciona-se apenas às relações de trabalho que se enquadram em requisitos específicos e que são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, afastando deste âmbito qualquer relação civil. Seria este o contrato de trabalho em sentido estrito, conforme disserta Nascimento:

Toma-se a expressão contratos de trabalho como gênero. Nem sempre é usada assim. Mas muitos preferem, indistintamente, pensar em contrato de trabalho como contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregado e empregador. Todavia, já é tempo de definir o exato sentido dos termos porque estamos diante de um fenômeno claramente constatável na esfera das relações trabalhistas, a abertura tipológica dos contratos de trabalho, que não mais se resumem a um único modelo (NASCIMENTO, 2011, p. 545).

No entanto, segundo Delgado (2019, p. 615), a expressão “Contrato de Trabalho” foi consagrada em âmbito sociocultural como sinônimo de contrato de emprego ou, como mencionado, contrato de trabalho em sentido estrito.

Em primeiro momento, pensou-se em adotar a nomenclatura tecnicamente “mais correta” (contrato de emprego) ao longo deste trabalho, a fim de evitar qualquer desvio técnico ou confusão entre as terminologias. Entretanto, após reflexão, considerou-se mais proveitoso e acessível socialmente se referir ao

contrato de emprego por meio da terminologia mais utilizada informalmente (contrato de trabalho). Sendo assim, para fins de esclarecimentos e definição, no curso deste trabalho, ao se tratar de relação/contrato de emprego, que é o objeto principal de estudo, serão usadas as terminologias relação/contrato de emprego e relação/contrato de trabalho. Havendo a intenção de reportar à relação/contrato de trabalho de maneira mais abrangente (sentido amplo), será utilizada a expressão relação/contrato de trabalho em sentido amplo.

Delgado (2016, p. 612) define contrato como “o acordo expresso ou tácito no qual as partes ajustam direitos e obrigações recíprocas” e anota que o contrato é um veículo de exercício privado da liberdade e da vontade das partes, especialmente no Direito Civil.

No Direito do Trabalho, por sua vez, considera-se falaciosa a noção de que o contrato é uma expressão da vontade de ambas as partes, tendo em vista a experiência social dos contratos. O contrato de trabalho seria, então, o melhor exemplo de contrato de adesão da contemporaneidade, pois o empregado, na maior parte das relações de emprego, tem sua vontade extremamente contingenciada (DELGADO, 2019, p. 612).

No exercício de definição do contrato de trabalho, Delgado (2019) explica que definir é apreender e elencar os componentes do fenômeno estudado e o “nexo lógico” que os une (DELGADO, 2019, p. 613). Nesse mesmo passo, Martinez definiu o contrato de trabalho como:

O contrato é o vínculo de atributividade da relação jurídica, gerador, por isso, dos títulos legitimadores da posição dos sujeitos. Por essa razão, ao falar em “relação de emprego”, atinge-se, fatalmente, o “contrato de emprego”. Em outras palavras, “a ‘relação de emprego’ constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor”(MARTINEZ, 2016, p. 252).

Em conformidade, a Consolidação das Leis do Trabalho define o contrato de trabalho como o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de trabalho (art. 442 da CLT).

No mesmo passo, Schiavi (2021, p. 216) resume o contrato de trabalho como acordo entre o tomador e o prestador de serviços acerca da atividade de prestação pessoal, subordinada, não eventual e onerosa de serviços. Logo, o empregador colhe o proveito do trabalho realizado pelo empregado da forma que

entender mais vantajoso e o empregado é remunerado pelas horas dedicadas à atividade pactuada.

O contrato de emprego, pois, só é completo - e, portanto, capaz de gerar todos os efeitos a que se propõe dentro do Direito do Trabalho - quando presentes os elementos fático-jurídicos (requisitos de identificação da existência de relação empregatícia) e os correspondentes elementos jurídico-formais (requisitos de regularidade do contrato de emprego), os quais serão tratados nesta seção.

2.3.1 Elementos Jurídico-formais do contrato de emprego

De acordo com Delgado (2019, p. 621-622), os elementos jurídico-formais podem ser divididos em três grupos. O primeiro grupo é o dos elementos essenciais, sem os quais o contrato não possui validade e/ou não existe. Assim como no Direito Civil, no Direito do Trabalho, para que um contrato tenha validade, é necessária a presença dos requisitos constantes no artigo 104 do Código Civil. Veja-se:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002).

Para que seja identificada a capacidade das partes para o contrato de emprego, é necessária a aptidão reconhecida pelo Direito do Trabalho ao exercício dos atos da vida laborativa.

Em relação ao empregador, no ordenamento jurídico brasileiro, para atingir a capacidade absoluta, via de regra, o agente deve ter mais de 18 anos de idade. No tocante ao empregado, a capacidade plena também é adquirida com 18 anos de idade. Entretanto, dos 16 aos 18 anos, a capacidade para trabalhar é reconhecida, e a partir dos 14 anos de idade, a capacidade é relativa, sendo permitido trabalhar como aprendiz, conforme regras dispostas nos artigos 402 a 405 da CLT e no artigo 7º., inciso XXXIII, da Constituição de 1988.

Outro requisito de validade do contrato trabalhista é a licitude do objeto do contrato. Traduzindo-se ao Direito do Trabalho, o contrato de trabalho deve versar sobre prestação de atividade lícita, à medida que qualquer contrato que tenha como objeto a prestação de serviço ilícito não possui validade e não repercute no Direito do Trabalho.

Também requisito de validade elencado no artigo 104 do Código Civil é a forma prescrita ou não vedada por lei. No Direito do Trabalho, via de regra, não há forma específica obrigatória para a pactuação do contrato de emprego, conforme prescrevem os artigos 442 e 443 da CLT, os quais afirmam, respectivamente, que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” e “poderá ser acordado [...] verbalmente ou por escrito” (BRASIL, 1943).

Sobre o aspecto informal, como o contrato de emprego possui caráter meramente consensual - isto é, que se perfectibiliza com a declaração, mesmo que informal, de vontade das partes -, a demonstração da existência do acordo da prestação dos serviços, ainda que apenas por indícios e presunções, é suficiente para evidenciar o contrato de trabalho, devendo o tomador de serviços comprovar, se for o caso, que a referida relação não é de trato empregatício (DELGADO, 2019, p. 627).

Ao contrário, por mais que a formalidade seja a modalidade central de prova da existência da relação jurídica - de forma que o instrumento escrito consiste em meio privilegiado de comprovação do contrato e suas cláusulas -, a relação empregatícia e seus ajustes poderão ser comprovados por qualquer meio probatório lícito, concretizando o exposto nos artigos 442, “caput”, e 456, caput, da CLT e no artigo 332 do Código de Processo Civil.

Diferentemente da relação empregatícia, que se prova mesmo sem documentos é a prova do pagamento dos serviços prestados pelo empregado. Esta somente é cabível através de documento formal, assim como o recibo de pagamento de verbas indenizatórias decorrente de contrato de trabalho depende da forma prescrita em lei para ter sua validade reconhecida (art. 464 da CLT).

Por último, em adição aos requisitos necessários para a validade do negócio jurídico no Direito Civil, conforme Delgado, no Direito do Trabalho, também é necessária a verificação da “higidez da manifestação da vontade” para averiguar se o consenso das partes foi livre de vícios (DELGADO, 2019, p. 628).

O autor ressalta que, no Direito do Trabalho, o consenso das partes é menos presente do que no Direito Civil, isso porque o contrato de trabalho se traduz, na grande maioria das vezes, em um contrato de adesão, no qual a vontade do trabalhador não é considerada para a definição dos termos em que aquela relação de emprego acontecerá (DELGADO, 2019, p. 629).

Além disso, o Direito do Trabalho já prevê este desequilíbrio material entre as partes e, por isso, possui normas imperativas que devem refletir no contrato e na relação de emprego, a fim de possibilitar uma retomada ao equilíbrio desta relação. Assim, conclui-se que o contrato de trabalho possui um conteúdo mínimo que não está vinculado ao desejo de nenhuma das partes, mas, sim, à força imperativa da lei trabalhista.

Portanto, apesar de ser elemento essencial à validade do contrato, necessário considerar a situação de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador no momento de negociação das cláusulas contratuais, bem como a falta de aplicação prática da anulação do contrato por ausência de vontade.

O segundo grupo é o dos elementos naturais do contrato de trabalho, que não são imprescindíveis para a validade e existência do contrato, mas são recorrentes na estrutura e na dinâmica deste. Como, por exemplo, a definição da jornada de trabalho: não é obrigatória a presença da definição da jornada de trabalho em qualquer contrato de emprego, salvo nas exceções descritas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, é muito raro o ajuste de um contrato de trabalho sem que haja o acordo sobre a jornada de trabalho (DELGADO, 2019, p. 629-630).

Por fim, o terceiro grupo é formado pelos elementos acidentais do contrato: a condição e o termo. Estes elementos são circunstanciais e episódicos, apresentando-se como exceção às regras contratuais gerais, mas que modificam substancialmente a estrutura e a dinâmica contratual.

O termo, no contrato de emprego, é a exceção. Quando o contrato indica um momento específico para seu fim, só será válido em situações expressamente tipificadas na legislação, como nos casos do artigo 443, parágrafo 2º. da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º. - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado 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 em se tratando:

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

§ 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com

alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943, destaque nosso).

Logo, constata-se que a existência de termo no contrato de trabalho é situação excetiva e deve ser limitada aos casos expressamente previstos em lei, tendo em vista a impossibilidade de precarização das relações de trabalho por força de acordos coletivos ou leis inferiores à CLT, conforme discutido no primeiro tópico deste capítulo.

Na mesma toada, a condição consiste em previsão de evento resolutivo do contrato e é elemento muito raro nos contratos de trabalho. Assim, a existência de condição expressa também está atrelada à existência de lei que a ampare, como é o caso da situação prevista no artigo 475, parágrafo 2º., da CLT. Neste caso específico, apenas para ilustração, no contrato de empregado admitido para substituir antigo empregado aposentado por invalidez, a condição para o término do contrato é o retorno deste antigo funcionário a seu posto de trabalho, desde que o substituto tenha ciência inequívoca desta condição no momento da contratação.

2.3.2 Elementos caracterizadores da relação de emprego

Além dos elementos necessários para a validade civil do contrato, para a caracterização do contrato de emprego, devem estar presentes a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade, a permanência ou a não eventualidade, a alteridade e a álea.

2.3.2.1 Subordinação

A subordinação se manifesta na típica disposição da energia pessoal do trabalhador ao tomador do trabalho. O tomador, por sua vez, direcionará esta energia da forma que for mais conveniente e eficiente a atingir o resultado esperado. Assim, antes mesmo da prestação do trabalho, o empregado já é subordinado, pois fica à disposição das ordens do tomador, ainda que não tenham sido dadas.

De acordo com Pinto (2003, p. 62):

O estado de subordinação desperta problemas dos mais sérios, cuja solução está na essência do Direito do Trabalho, posto ainda não ter sido possível obter-se uma separação efetiva entre a força de trabalho, verdadeira causa de contratar do empregador, em seu sentido de mero valor material, e a pessoa do empregado, em seu sentido de valor moral, social e espiritual.

Fosse possível a separação, poderia chegar-se à utilização da energia humana com a mesma ilimitabilidade com que é utilizada a energia da máquina. Como, porém, a separação é impossível, faz-se mister proteger o homem dos abusos inevitáveis provindos da sujeição ao outro contratante e caudatários de seu interesse no resultado econômico da apropriação de sua energia.

O autor continua, apontando que a subordinação é inerente à relação de emprego e chega a demonstrar-se antes mesmo da própria relação, pois esta “pressupõe a disponibilidade da energia por quem irá dirigi-la” (PINTO, 2003, p. 62).

De outra forma, a constatação da subordinação é sólido indício da ocorrência da relação de emprego, tendo em vista que, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, a subordinação ocorre quando o tomador dos serviços coordena, dirige e determina ações e comportamentos do empregado durante a prestação do serviço.

Na relação de emprego, percebe-se o dever de obediência do empregado para com o empregador. Assim, a sujeição do trabalhador às regras, orientações e normas é inerente à relação existente (SEABRA NETO, 2021, p. 9) e, por diversas vezes, essa obrigação de conformação às diretrizes da empresa é expressamente prevista em contrato. Nesse mesmo sentido, Schiavi (2021, p. 217) resume brevemente a subordinação como o dever de o trabalhador estar sujeito aos comandos do empregador.

Além disso, dentro da definição da subordinação, a doutrina diferencia as subordinações jurídica, econômica e técnica.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define, em seus artigos 2º. e 3º., as características que fazem do tomador e do prestador de serviços, respectivamente, empregador e empregado, conforme se transcreve:

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. [...]

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).

Assim, a lei exige a subordinação jurídica por meio da prescrição de que o empregador dirige a prestação pessoal do serviço e o empregado presta serviço sob dependência de seu empregador.

Segundo Cassar (2015, p. 265-266), a subordinação jurídica é aquela que cria a hierarquia na relação de trabalho, em que, conforme já apontado, há imposição da ordem do empregador sobre o empregado. O autor ainda acrescenta que a existência dessa dependência hierárquica é o que, muitas vezes, diferencia o contrato de emprego dos demais contratos de trabalho em sentido amplo, como o trabalho autônomo, a representação, a prestação de serviços, etc.

Nesse ponto, Nascimento (2011, p. 694) nomeia como poder de direção essa prerrogativa de que desfruta o empregador de chefiar o empregado e sua respectiva atividade, dividindo este poder em três principais esferas: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar sobre o trabalhador.

O poder de organização e de controle se expressa pela possibilidade de o empregador direcionar a atividade do empregado de acordo com seus próprios objetivos e diretrizes, bem como utilizar-se do proveito dessa atividade em benefício próprio ou da empresa (NASCIMENTO, 2011, p. 694). Já o poder disciplinar se perfectibiliza pela prerrogativa de aplicação de sanções, previstas pela CLT ou pela normativa interna da empresa – desde que em conformidade com a lei –, em resposta a comportamentos do empregado que são considerados inadequados ao ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 695).

Além da dependência jurídica, a qual deve ser considerada como elemento central da subordinação, dentro das relações de emprego é comum que ocorra também a dependência econômica e a dependência técnica, como mencionado anteriormente. A subordinação técnica se configura por meio das ordens e correções técnicas do patrão ao empregado, pressupondo que o empregador domina a técnica empregada pelo trabalhador no exercício da atividade laboral. Apesar de frequente, a subordinação técnica não configura requisito para a existência da relação de emprego, tendo em vista que, em muitos casos, o empregador – ou seu

representante – não possui conhecimento acerca da técnica mediante a qual o empregado realiza a atividade ou confecção do produto, ainda que haja a subordinação às ordens e comandos do empregador (CASSAR, 2015, p. 267).

Sobre isso, ressalta-se que a subordinação técnica é muito presente nas relações de trabalho entre bailarinos e companhias, tendo em vista que os professores e diretores da companhia gerenciam o trabalho técnico dos bailarinos por meio de correções, determinações de estilo, técnica clássica, etc, o que será tratado posteriormente.

Por fim, a subordinação econômica do empregado ao empregador é, também, decorrência da onerosidade da relação, tendo em vista que ao empregado é devido o pagamento do salário pelo patrão. Assim, o empregador é responsável pelo pagamento da quantia que, em geral, sustenta o empregado. Sobre esse tema, cabe transcrever os apontamentos de Cassar (2015, p. 267):

A subordinação econômica (origem alemã) está ligada à necessidade de subsistência do trabalhador, pois depende dos salários para sobreviver, dependendo economicamente do patrão. O critério é inaceitável porque pode ocorrer de o trabalhador ter suficiência econômica, com renda e patrimônio superiores aos do patrão (fato incomum) e, mesmo assim estar subordinado ao patrão. Ademais, pode existir dependência econômica sem existir relação de emprego, como ocorre com o empregado de um empregador e o representante comercial. Na verdade, a real dependência econômica do trabalhador ao salário fez nascer o Direito do Trabalho, mas isto não quer dizer que este seja o tipo de subordinação sempre existente no contrato de trabalho.

Portanto, conclui-se que, apesar da existência de diferentes tipos de subordinação que podem estar presentes na relação de emprego, basta a constatação da dependência jurídica para que o elemento da subordinação devidamente verificado. Em outras palavras, “a subordinação jurídica é que está presente na relação de emprego, seja porque ela decorre de lei (arts. 2.º e 3.º da CLT) seja porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviços e, portanto, o contrato” (CASSAR, 2015, p. 267).

Assim, a verificação da subordinação jurídica é imprescindível para a perfectibilização da relação de emprego.

2.3.2.2 Pessoaalidade

Em sequência, a pessoalidade, que deriva diretamente da subordinação, manifesta-se à medida que a substituição da fonte de trabalho descaracterizaria o objeto do contrato de trabalho, tendo em vista que o tomador tem como alvo a energia individual do empregado contratado. Acrescenta-se, ainda, que a pessoalidade também está ligada com a escolha do empregado por sua qualificação, a qual é variável de um indivíduo para o outro, ainda que submetidos ao mesmo preparo profissional.

As consequências imediatas destes requisitos se traduzem na impossibilidade de substituição do empregado sem a autorização do empregador, seja por iniciativa própria ou por motivo de doença, por exemplo.

2.3.2.3 Onerosidade

De acordo com a doutrina, a onerosidade se perfectibiliza pela pactuação que importa em vantagens e sacrifícios mútuos, ou seja, o trabalhador disponibiliza seu tempo e força de trabalho em troca de um salário e o empregador aproveita das vantagens do produto do trabalho de seu empregado e, em contrapartida, realiza o pagamento da remuneração acordada no contrato de trabalho (SCHIAVI, 2021, p. 217).

Assim, a onerosidade se faz presente pela realização do trabalho a fim de, mas não só, receber remuneração em troca. Frisa-se que a mera promessa da remuneração já indica a presença da onerosidade, em razão desta expectativa de recebimento de contrapartida.

2.3.2.4 Não Eventualidade, Habitualidade e Continuidade

A continuidade que deve estar presente na relação de emprego diz respeito à repetição sistemática da atividade contratada (SCHIAVI, 2021, p. 217), bem como do pagamento da remuneração devida ao empregado (SEABRA NETO, 2021, p. 7).

Neto ainda ressalta que, para caracterizar a habitualidade do serviço, não é necessário que a atividade seja exercida diariamente – ou todos os dias da semana, por exemplo –, mas, sim, que haja uma “expectativa de retorno” do funcionário.

Assim, a relação é estabelecida de forma que se entende que determinada atividade é de função do empregado e que, da maneira que for combinada, este irá executá-la sabendo que, caso contrário, acarretaria em prejuízos a seu patrão (SEABRA NETO, 2021, p. 7).

Traduzindo esta definição ao campo de trabalho dos bailarinos, a habitualidade se configura diante da necessidade de o bailarino frequentar regularmente os ensaios da companhia, se comprometer com a interpretação de papéis em espetáculos, seguir os horários e programações estipuladas para o trabalho, etc. Nesse caso, a companhia tem “tranquilidade” de que o bailarino retornará ao trabalho habitualmente para exercer as funções que lhes foram atribuídas e cumprir os compromissos da profissão.

Arrematando este entendimento, entende-se que: “habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas sim o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem” (SEABRA NETO, 2021, p. 7).

Destaca-se que a não eventualidade, no Direito Brasileiro está relacionada à atividade empresarial, ou seja, verifica-se quando o serviço prestado é necessário continuamente pelo empregador. Assim, a prestação do serviço, para caracterizar a relação de emprego, não é pontual ou excetiva, mas, sim, fundamental para o desenvolvimento da atividade do empregador. Sobre isso, leciona Cassar (2015, p. 277):

De acordo com a doutrina, nosso legislador considerava subentendido no conceito de pessoalidade o critério da repetição no tempo dos serviços pela mesma pessoa a um mesmo tomador. Logo, seria uma redundância utilizar expressões diferentes para o mesmo significado. Assim, a incorreção técnica gramatical do legislador foi proposital, já que preferiu dizer não ao critério utilizado pela Itália (análise sob a ótica do empregado), ao invés de utilizar a correta expressão que seria: **serviços de necessidade permanente para a empresa**, sejam de natureza contínua ou intermitente. O Direito do Trabalho brasileiro adotou a teoria mexicana, na qual a habitualidade ou não eventualidade está relacionada ao empregador, isto é, à necessidade permanente da mão de obra para o empreendimento (grifo do autor).

Ainda, a autora argumenta que há alguns serviços que são presumidamente necessários para a atividade empresarial, como, por exemplo, garçons e cozinheiros em restaurantes, médicos em hospitais, etc. Adiciona-se oportunamente a esses exemplos, o serviço prestado pelo bailarino como imprescindível à realização da

atividade das companhias de dança, sendo evidente que, não havendo ensaios, os espetáculos não garantem a qualidade necessária à atividade empresarial.

2.3.2.5 Alteridade/Risco do Empreendimento

O artigo 2º. da CLT menciona como requisito para a identificação do empregador a assunção dos riscos da atividade econômica. Assim, infere-se que, ao empregado, não deve ser atribuída nenhuma responsabilidade sobre o sucesso ou fracasso das atividades que realiza.

Sobre esse assunto, Cassar (2015, p. 281) declara categoricamente:

Um empreendimento para ter sucesso depende de muitos fatores além de sorte, e quem corre o risco do negócio é sempre o empregador. Este é um critério diferenciador, já que todos os outros requisitos podem estar presentes, em maior ou menor intensidade, mas se o trabalhador correr o risco do negócio, empregado não será. O caput do art. 2º da CLT é claro nesse sentido.

Dessa forma, não pode o sócio da empresa, por exemplo, ser considerado empregado desta mesma empresa. Em razão dessa necessidade de dissociação entre empregador e empregado por meio da assunção do risco do empreendimento, este elemento também é conhecido na doutrina e na jurisprudência por 'alteridade': o empregado não corre os riscos da atividade e sim o tomador dos serviços" (SCHIAVI, 2021, p. 217).

Ainda, é a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho:

A jurisprudência desta Corte tem se firmado no sentido de que, uma vez finalizada a transação, é indevido o estorno das comissões em razão da devolução da mercadoria ou do cancelamento da venda pelo comprador, em respeito ao princípio da alteridade, segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. (TST - AIRR-1368-65.2015.5.12.0032, 8ª. Turma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 20/04/2021).

No mesmo sentido:

O princípio justralhista da alteridade coloca, como se sabe, os riscos concernentes aos negócios efetuados em nome do empregador sob ônus deste (art. 2º, caput, CLT). (TST-AIRR-130370-27.2015.5.13.0011, 3ª. Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/03/2021)

E ainda:

O pagamento do salário é a principal obrigação do empregador e tem por característica principal a alteridade, que impõe o seu pagamento independentemente do sucesso da atividade empresarial, uma vez que o risco dessa atividade é suportado tão somente pelo empregador, conforme art. 2º. da CLT. (Ag-AIRR-412-14.2018.5.11.0051, 6ª. Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 16/04/2021).

Portanto, fica claro que a alteridade pressupõe que os frutos do trabalho do empregado sejam aproveitados pelo empregador, bem como que os riscos do empreendimento no qual o trabalhador exerce suas atividades são exclusivamente do empregador, sendo que o empregado não possui qualquer participação em eventual responsabilidade que derive deste empreendimento.

2.3.2.6 *Álea*

A *álea* – ou alheabilidade, alienidade, ou ajenidade – não é majoritariamente aceita como elemento essencial da relação de emprego, mas, sim, como “um princípio que a inspira pela sua forma natural” (CASSAR, 2015, p. 283).

Este elemento dispõe que a relação de emprego pressupõe a aquisição de trabalho alheio para a realização de uma atividade, sendo que este trabalho será aproveitado à pessoa diversa de quem o executou. Isto é, o trabalhador estará executando atividade em benefício alheio (CASSAR, 2015, p. 283).

Assim, a alienidade está relacionada à ideia central e primitiva de exploração da mão de obra do trabalhador, o qual venderá sua força de trabalho por valor inferior ao que produzirá, pelo patrão, que aproveitará da produção do empregado para aferir vantagens de sua produção.

Dessa forma, esta pesquisa pretende analisar os conceitos e requisitos definidos por este capítulo sob a ótica da relação de trabalho estabelecida entre bailarinos e companhias de dança. Para tanto, o próximo capítulo fará estudo sobre a condição do trabalho dos bailarinos no cenário nacional e internacional, em que se busca ilustrar o contexto fático em que as relações analisadas se inserem.

3 CONTEXTO FÁTICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS BAILARINOS PROFISSIONAIS

Neste capítulo, pretende-se compreender como funcionam as relações de trabalho entre os bailarinos e as companhias de dança, bem como descrever as condições em que se dá o exercício da atividade profissional dos bailarinos, a fim de se estabelecer um alicerce que permita a análise dos contratos de trabalho considerando a realidade da relação trabalhista.

3.1 METODOLOGIA DE PESQUISA

A fim de viabilizar o estudo dos contratos de trabalho e das relações de emprego estabelecidas entre bailarinos e as companhias de dança para as quais trabalham, entende-se primordial descrever o contexto em que bailarinos brasileiros exercem suas profissões dentro e fora do país, sobretudo para incorporar a este exame o princípio da primazia da realidade em relação à forma.

Para isso, além da pesquisa bibliográfica, realizou-se levantamento de dados junto a um grupo de 10 bailarinos de diferentes companhias de dança do Brasil e do exterior, no qual são explicados alguns aspectos do cotidiano da profissão e da estruturação do trabalho dentro das companhias de dança (APÊNDICES A-B).

Desse grupo, 3 bailarinos aceitaram se identificar (Gabriel Ritzmann, Jorge Luzzi e Patrícia Sardá). Os outros 7 preferiram não se identificar para não ter problemas com as companhias em que trabalham. Todos eles já trabalharam ou ainda trabalham em companhias de dança. Dois dos entrevistados trabalharam em apenas uma companhia, enquanto cinco trabalharam em duas companhias diferentes e três dos bailarinos já foram membros de três companhias diferentes.

Por fim, realizou-se exame de contratos de trabalho existentes de bailarinos e companhias de dança, com o intuito de aproximar a pesquisa da praxe da profissão e dos instrumentos utilizados para a contratação em análise.

3.2 ESTABELECENDO A SUBORDINAÇÃO/DEPENDÊNCIA ENTRE BAILARINOS E COMPANHIAS

Buscou-se entender como funciona o trabalho do bailarino dentro de uma companhia de dança, especialmente em termos de hierarquia e subordinação. Em resposta, 90% dos bailarinos afirmaram ter suas atividades dirigidas e/ou supervisionadas por um membro da companhia ao trabalhar em uma companhia de dança.

Perguntados sobre qual cargo este membro superior ocupa/ocupava, os bailarinos citaram ensaiadores, diretores, professores, diretores artísticos, assistentes, mestres e *maîtres de ballet* como responsáveis pela direção das atividades dos bailarinos membros da companhia.

Em seguida, os entrevistados descreveram o funcionamento das companhias em que trabalhavam, fornecendo uma grande diversidade de respostas. No entanto, 100% das respostas confirmam a existência de hierarquia dentro da companhia (entre bailarinos e entre diretores/ensaiadores e bailarinos). Dessas, destacam-se duas respostas que ajudam a elucidar o cotidiano do bailarino de companhia de dança e as relações de hierarquia estabelecidas.

O bailarino Gabriel Ritzmann detalha diferenças de contratos e pagamentos de acordo com o cargo ocupado pelo bailarino, que varia entre estagiários, corpo de baile, solistas e primeiros bailarinos/bailarinos principais. Descreve, ainda, que as decisões tomadas dentro de uma companhia são, em sua maioria, determinadas pelo Diretor Artístico, o qual tem poder de direção inclusive sobre coreografias de outros coreógrafos e ensaiadores. Além do Diretor Artístico, o coreógrafo de cada produção também tem possibilidade de direcionar o trabalho dos bailarinos conforme sua criação. De acordo com Gabriel, *“o trabalho do bailarino é seguir a ideia do criador (coreógrafo) muitos deles te dão a oportunidade de dar opinião na produção e na coreografia, outros já têm uma ideia bem clara do que querem, ignorando até muitas vezes algumas limitações do bailarino e assim substituindo-o”*.

Gabriel, que já trabalhou em três companhias diferentes, destaca que cenógrafos, figurinistas, designers, professores, assistentes de palco e músicos podem ser contratados fixos da companhia ou não, mas todos sempre subordinados à autoridade do Diretor Artístico.

O bailarino cita, ainda, a existência de tratamentos diferenciados aos bailarinos de acordo com as facilidades e dificuldades de cada um e relata sua experiência de ter sido prejudicado algumas vezes pelo Diretor, em que teve seu tempo de ensaio suprimido, ou até negado, por ter facilidade em aprender coreografias.

Outro depoimento que chama atenção foi dado por um bailarino que preferiu não se identificar. Em sua resposta, o bailarino relata: *“bailarinos sempre estão na posição mais baixa. Nunca tem poder de fala. Sempre o cargo mais frágil da cia [companhia] vivendo a constante sensação de ser substituído a qualquer momento”*.

De forma mais positiva, outro bailarino não identificado confirma a hierarquia das companhias: *“pela minha experiência, considerando que tive muita sorte com meus empregadores, a hierarquia está fortemente presente embora os bailarinos tenham voz ativa”*.

Além disso, 100% dos bailarinos afirmaram que, trabalhando em companhias de dança, os horários de trabalho eram definidos pela própria companhia e que os papéis interpretados eram designados pela direção da companhia. Ainda, 90% deles relatam que a execução técnica e artística da interpretação era coordenada de acordo com a vontade do diretor ou representante da companhia.

Em paralelo, sobre as cláusulas de exclusividade, questionou-se aos bailarinos se, ao trabalharem em companhias de dança, eram livres para realizar outras atividades com academias ou companhias diferentes. Neste ponto, as respostas obtidas foram mais heterogêneas em relação às demais perguntas: 50% afirmou não ter liberdade para realizar atividades de dança em locais diversos; 20% disseram que as disposições quanto a essa liberdade eram diferentes de acordo com a companhia em que trabalhou; e 20% relataram não ter este tipo de restrição (APÊNDICE A-B).

Pelo depoimento de Gabriel, Patrícia, Jorge e dos outros profissionais que optaram por não se identificar, fica visível que o bailarino é subordinado a um membro da companhia e não tem gestão ou independência em seu trabalho, seu horário de trabalho e valor de remuneração.

3.3 DURAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E DO VÍNCULO DOS BAILARINOS COM A COMPANHIA

De outro lado, buscou-se verificar o costume da adoção de contratos de trabalho temporários no meio da dança e a correspondência (ou não) desta modalidade de contrato à realidade da relação de trabalho.

De acordo com os dados levantados quanto a isso, 80% dos bailarinos entrevistados relataram que seus contratos com companhias eram/são temporários. Em adição, 10% declararam que os contratos de bailarinos com companhias são sempre temporários, 60% dizem serem os contratos quase sempre temporários e 30% afirmam que às vezes os contratos são temporários. Ainda, 90% afirmam que é comum que contratos com tempo determinado sejam sucessivamente renovados por mais de 2 anos por companhias de dança no Brasil.

Quanto à duração do vínculo dos bailarinos com as companhias, 80% deles afirmam ter ficado pelo menos dois anos em cada companhia em que trabalhou. Apenas 2 entrevistados afirmaram que permaneceram por 3 meses na companhia da qual eram contratados.

Um dos entrevistados, o qual relatou ter contrato de trabalho permanente, está há 38 anos na companhia em que trabalha atualmente.

Entre os relatos coletados, há um caso em que o bailarino permaneceu 6 anos uma companhia e 6 anos em outra, mediante contratos de trabalho com prazo determinado renovados sucessivamente. Outro cenário que chamou atenção foi o de um dos entrevistados que permaneceu por 5 anos em uma companhia e depois por 12 anos em outra, em ambas as situações com contratos de trabalho temporários também renovados sucessivamente.

Assim, com base nas informações obtidas por meio das entrevistas realizadas, constata-se que - em que pese a praxe da utilização de contratos de trabalho por tempo determinado que, por muitas vezes, são renovados sucessivamente por longos períodos -, a relação de trabalho entre bailarinos e companhias é uma relação permanente e deve ser formalizada como tal, a fim de garantir aos trabalhadores seus direitos trabalhistas, especialmente no que diz respeito às verbas indenizatórias por rescisão.

3.4 USO DE CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PARA A CONTRATAÇÃO DE BAILARINOS MEMBROS DE COMPANHIAS DE DANÇA

Outro dado levantado pela pesquisa foi a contratação de uma bailarina mediante contrato de prestação de serviço para a realização de um programa espetáculo pontualmente (ANEXO H). A referida bailarina, embora tenha colaborado com a disponibilização do contrato que será analisado posteriormente, pediu para não ser identificada. Neste caso, a bailarina é membro permanente dos quadros da companhia na qual trabalha, mas suas contratações são feitas por meio de contratos de prestação de serviço renovados periodicamente.

Nas entrevistas realizadas, 90% dos bailarinos afirmaram ter colegas contratados por companhias por meio de sucessivas renovações de contratos de prestação de serviços, ainda que o acordo fosse para integrar ao quadro de membros de forma continuada da companhia.

Além das informações obtidas através das entrevistas, destaca-se o caso estudado na dissertação “Sofrimento e prazer no trabalho artístico em dança” de Segnini. De acordo com o estudo realizado em mestrado da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo sobre a relação entre a psique dos bailarinos e suas condições de trabalho, a autora relata brevemente aspectos da contratação dos bailarinos do Balé da Cidade de São Paulo:

Os bailarinos são contratados pelo BCSP como prestadores de serviço, na rubrica nomeada ‘verba de terceiros’, pela Prefeitura do município da cidade de São Paulo. **Os contratos são temporários, em sua maioria renovados de seis em seis meses, podendo existir, eventualmente, contratos de três meses, também renovados periodicamente. Este grupo de trabalhadores, na medida em que não são contratados formalmente segundo a legislação trabalhista brasileira (CLT - Consolidação das Leis do Trabalho), não tem direitos sociais assegurados, tais como: férias, licença maternidade/paternidade, 13º salário, fundo de garantia, aviso prévio, afastamento por doença.** Entretanto, alguns desses direitos são negociados informalmente entre a diretoria do BCSP e os bailarinos. A justificativa encontrada para esse tipo de contrato encontra-se em discursos como o elaborado por Couri: ‘A maioria dos bailarinos presta serviço por contrato para evitar a estabilidade, o que manteria bailarinos com idade avançada na companhia, como acontece no Municipal do Rio de Janeiro’ (COURI, 2003, p. 31) (SEGNINI, 2008, p. 50-51, destaque nosso).

Segnini segue relatando que expectativa de regularização desses contratos à época (2008) era recebida com certa resistência pelos bailarinos, pois haveria necessidade de submissão a novas audições. Entretanto, os próprios bailarinos

reconheciam a necessidade de regularização dos contratos de trabalho, relatando situações de instabilidade, falta de recebimento de salário em trocas de governo e de supressão de direitos trabalhistas (SEGNINI, 2008, p. 53).

Destaca-se que a citação adotada por Segnini (2008) sugere que quem opta pela contratação por prestação de serviços são os bailarinos. Porém, a dedução lógica dos argumentos usados por Couri (2003, p. 31 *apud* SEGNINI, 2008, p. 50-51) deixa explícito que a ausência de regularização dos contratos de trabalho dos bailarinos do Balé da Cidade de São Paulo parte da própria companhia e apenas expõe os bailarinos a uma situação de instabilidade ainda maior, declarando a ausência de intenção da companhia em manter o trabalho de bailarinos conforme forem avançando suas idades.

Outro estudo realizado por meio de entrevistas de bailarinos indicou que 69% dos bailarinos participantes trabalhavam apenas de forma autônoma e informal, enquanto apenas 10% deles possuía emprego com carteira assinada e direitos trabalhistas (RIVAS, 2011, p. 9).

Em meio a esta situação, 57% dos entrevistados relataram cogitar a desistência da carreira na dança, sendo que, indagados sobre os maiores problemas da carreira na área da dança, 52% deles mencionou a ineficácia das políticas culturais, 60%, a falta de assistência ao desempregado e 53%, a precariedade dos contratos profissionais (RIVAS, 2011, p. 14).

Ainda, um estudo realizado por Segnini, apresentado em 2007 no XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, faz uma análise comparativa entre o mercado da arte no Brasil e o mercado da arte na França. A autora traz alguns comentários acerca dos contratos e formas de trabalho que recolheu ao longo de sua pesquisa, os quais demonstram a predisposição da área artística nacional à perpetuação da instabilidade como forma de controle de seus trabalhadores:

O mercado de trabalho do artista em tempos de instabilidade
- 'Parece uma orquestra de `funcionários públicos`!' Afirmou o regente ao término de um ensaio no teatro, do qual não saiu satisfeito com o desempenho dos músicos, dos naipes, da orquestra, enfim.
- 'Artista não pode ter contrato estável de trabalho: acomoda-se!' De acordo com a coordenação dos corpos estáveis – orquestra, balé, coral – do Theatro Municipal de São Paulo (SEGNINI, 2007, p. 9).

Em oposição, o trabalho traz declaração de um dos membros da direção da Ópera de Paris - uma das mais tradicionais e renomadas orquestras e companhias de *ballet* do mundo:

-"[...] os músicos da orquestra, os assalariados da Ópera de Paris não são funcionários. Eles têm um contrato de duração indeterminada, mas eles podem ser demitidos. Nós podemos decidir suspender seus contratos, se existir um grande problema, se houver um grande problema, podemos encerrar seu contrato", Informa, demonstrando concordância com a situação trabalhista descrita, um dos membros da direção da Ópera de Paris (SEGNINI, 2007, p. 9).

Percebe-se, por este trecho, que a contratação de músicos da Orquestra da Ópera de Paris se dá de forma semelhante à fórmula geral de contrato de emprego previsto na legislação brasileira: contratos permanentes, mas que não retiram do empregador a possibilidade de demissão, gerência ou rotação de seus empregados, mas garante a eles as prerrogativas próprias do Direito do Trabalho.

Contudo, Segnini (2007) explica que essa situação também não é majoritária na França. Segundo os dados trazidos pela pesquisa, à época, 37,5% dos trabalhadores artistas com ocupação no Brasil eram formais (com carteira de trabalho assinada), contra apenas 11,5% quando a análise é restrita aos profissionais de Artes e Espetáculos. Na França, a situação indicou números ainda mais salientes: apenas 5% dos trabalhadores artistas possuíam contrato de duração indeterminada (SEGNINI, 2007, p. 14).

A autora continua:

A organização predominante do trabalho nos espetáculos ao vivo – por projeto – e o crescimento do número de artistas muito acima do crescimento da população ocupada, nos dois países, contribui para o crescimento das formas flexíveis, intermitentes de trabalho, frequentemente precárias. Trata-se de uma das características, reiteradamente analisada por diversos autores, do mercado de trabalho no presente. No entanto, é necessário salientar os diferentes sentidos que adquirem na comparação Brasil-França. [...] 'As diferentes denominações, nas estatísticas brasileiras, para o trabalho sem vínculo empregatício – sem carteira e conta própria – somam 84,8% do trabalho do grupo dos Espetáculos e das Artes, enquanto para as outras ocupações no país, representam 40% dos trabalhadores. Ocultam múltiplas formas de inserção no trabalho, entre as quais, destacam-se nas entrevistas, o crescente número de 'editais', 'fazer um cachê' (SEGNINI, 2007, p. 15).

Em sequência, o trabalho menciona a excepcional flexibilidade do mercado de trabalho artístico, a qual, fortalecida pela globalização e pelas instabilidades

econômicas das primeiras décadas do século XXI, provoca lamentável precarização nas condições de trabalho dos artistas:

[...] A instável condição de trabalho e carreira do artista é reconhecida, historicamente, no Brasil e na França; no presente, esta condição é ainda mais intensa, em decorrência do crescimento das formas precárias de trabalho no próprio mercado de trabalho em cada país, face ao contexto já referido. (Sennet,1999; Castel,1995) O trabalho artístico constitui 'verdadeiros laboratórios de flexibilidade', conforme análise de Pierre-Michel Menger, sociólogo francês, no livro-síntese de suas pesquisas realizadas há mais de uma década sobre o trabalho artístico na França – Portrait de l'artiste en travailleur -. (Menger, 2002) (SEGNINI, 2007, p. 19).

A pesquisa ressalta a proximidade entre a flexibilização das relações de trabalho e a precarização das condições propiciadas aos trabalhadores, pontuando novamente as condições do mercado de trabalho das artes:

A palavra flexibilidade tem uma conotação ideológica, mascarando sob um termo neutro ou mesmo com uma conotação positiva (adaptabilidade, maleabilidade, repartição mais adequada) **práticas de gestão da mão de obra em que flexibilidade e precariedade andam freqüentemente juntas** no terreno do mercado de trabalho. A “degradação importante das condições de trabalho, de salários e da proteção social seria, assim, disfarçada por um termo positivo” (Hirata, 2006, no prelo). No campo artístico são observadas quase todas as formas flexíveis de emprego e trabalho analisadas por Hirata. **‘O auto-emprego, o free-lancing e as diversas formas atípicas de trabalho (intermitência, tempo parcial, vários cachês, vários empregadores) constituem as formas dominantes da organização do trabalho nas artes’**, ressalta Menger. Heterogeneidade na vivência das formas instáveis de trabalho é a característica central do mercado de trabalho artístico (SEGNINI, 2007, p. 20, grifo nosso).

Analisando os aspectos contratuais do corpo estável do Theatro de São Paulo, Segnini (2007, p. 23) descreve:

Esta realidade atinge também músicos e bailarinos inscritos em teatros públicos, subsidiados pelo Estado, como os corpos denominados estáveis do Theatro Municipal de São Paulo: Orquestra Sinfônica Municipal, composta por 115 músicos; Balé da Cidade de São Paulo, com 38 bailarinos; Orquestra Experimental de Repertório; Coral Paulistano, 148 músicos cantores; Coral Lírico Municipal, 104 músicos cantores e Quarteto de Cordas. **Desde 1988, os artistas que se aposentam ou são demitidos são substituídos por outros com contratos temporários;** no presente, 60% dos contratos de trabalho dos músicos são renovados (ou não) a cada seis meses. Durante o mês de janeiro, férias de verão do Theatro Municipal de São Paulo, eles não recebem salário; os outros 40% dos componentes da orquestra ainda se inscrevem no contrato de trabalho denominado Admitidos, direito adquirido anteriormente que garantia estabilidade no trabalho. **No Balé, dos 38 artistas, somente duas bailarinas permanecem em contrato permanente, o restante são temporários.**

Neste sentido, **as relações contratuais de trabalho – musica e dança - estabelecem um diálogo estreito com o crescimento das formas precárias de trabalho, ao mesmo tempo que reafirma a exigência de formação permanente, do virtuosismo, de criatividade, conforme observado nas entrevistas realizadas.** No presente momento, apesar das condições precárias contratuais, esta orquestra é considerada 'uma das melhores, senão a melhor orquestra de São Paulo' (músico instrumentista, contra baixo, novembro de 2003). O Balé da Cidade também se distingue pela sua reconhecida qualidade artística e técnica em dança (grifo nosso).

Cita-se, ainda, que nos contratos temporários, especialmente os de prestação de serviços - como é o caso analisado nas pesquisas sobre o Balé da Cidade de São Paulo -, os direitos trabalhistas, quando “concedidos” aos bailarinos, são revestidos da aparência de “favores” das companhias e não de direitos, como bem explica Segnini (2007, p. 28) ao examinar o caso da licença maternidade: “No presente a maternidade não é mais vivida enquanto direito do trabalho, os contratos temporários não preveem o acesso a este direito, mas como camaradagem, generosidade, compreensão da direção da companhia”.

Portanto, percebe-se que a formalização dos contratos de trabalho dos bailarinos como contrato de emprego é imprescindível para que o instrumento auxilie na garantia dos direitos trabalhistas ao invés de burlá-los.

3.5 A REMUNERAÇÃO DOS BAILARINOS

De acordo com os dados obtidos através dos contratos de trabalho de bailarinos recolhidos nesta pesquisa, o salário desses profissionais pode variar muito, especialmente considerando a localização da companhia.

O contrato de trabalho entre a bailarina Priscylla Gallo e a companhia de dança alemã *Stuttgart Ballet* possui a melhor remuneração entre os contratos analisados e os registros contidos nas pesquisas bibliográficas. O valor do salário da bailarina que pertence ao corpo de baile é de 3.617 euros (anexo E), equivalentes a aproximadamente R\$23.000,00 com base no câmbio de 10 de maio de 2021 (1 euro = R\$6,3543) (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2021). Evidentemente, sabe-se que o custo de vida na Alemanha supera o custo brasileiro. Entretanto, ao comparar-se o valor do salário de Priscylla com o salário mínimo praticado atualmente na Alemanha, de aproximadamente 1.600 euros em 2021 (TERRON, 2021, p. 1),

constata-se que o valor pago aos bailarinos da companhia de Priscylla está bem acima dos limites considerados básicos pelo país onde trabalha.

O contrato do bailarino Gabriel Ritzmann com a companhia *Ballet Jorgën*, em Ontário, no Canadá, prevê uma remuneração de CAD\$2.000,00 (anexo F) (aproximadamente R\$8.640,00 com base no câmbio de 10 de maio de 2021: 1 dólar canadense = R\$4,3201) (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2021). À época do contrato (2013), o salário mínimo canadense era de CAD\$1.757,60 (COUNTRYECONOMY, 2021). Vê-se que, neste caso, apesar de a remuneração superar o salário mínimo local da época, a diferença entre os limites básicos da província e o valor pago aos bailarinos do *Ballet Jorgën* não é expressiva.

O outro contrato de Gabriel Ritzmann, desta vez com a companhia *Ballet Fantastique*, em Oregon, nos Estados Unidos, prevê remuneração de U\$837,50 a U\$1.416,67 (anexo G) (de aproximadamente R\$4.373,50 a R\$7.397,99, com base no câmbio de 10 de maio de 2021: 1 dólar = R\$5,2221) (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2021). O salário mínimo do Estado de Oregon é de U\$10,25 a hora, resultando em U\$1.640,00 mensais relativos a 40h semanais. Nessa situação, o bailarino esclareceu que a carga horária era reduzida e a remuneração mensal era paga durante todo o ano, inclusive nas férias – a lei americana não prevê as férias obrigatórias remuneradas (JOHANSON, 2014).

Por fim, o contrato de trabalho relativo à companhia brasileira (Anexo H), apesar de ser um contrato de prestação de serviços, prevê o pagamento do valor de R\$3.100,00 pelo período de 30 dias de ensaios, incluindo 10 dias de espetáculos. À época do contrato, o salário mínimo brasileiro era de R\$998,00. Assim, a remuneração da bailarina contratada estava acima do mínimo estipulado pelo país.

Com relação aos pisos salariais estabelecidos em Convenções Coletivas, o que será abordado mais à frente, o contrato estaria regular, no que tange à remuneração, de acordo com o estabelecido para o Estado do Rio de Janeiro (R\$2.000,00 mensais) (anexo D) e para o Estado do Paraná (R\$3.000,00 mensais) (anexos A e B), mas inferior à regulamentação referente ao Estado de São Paulo (R\$7.000,00 mensais) (anexo C).

No que concerne à pertinência do valor do piso salarial ao nível de formação dos bailarinos e ao custo de vida, em um país tão desigual como o Brasil, não há como se determinar a adequação da remuneração sem antes provocar amplo

debate sobre a valorização das artes, sobre o papel do governo na cultura e sobre o combate às desigualdades, o que não é objeto deste estudo.

Por outro prisma, um estudo publicado na Revista Linceu, o qual entrevistou 105 bailarinos que trabalham em São Paulo e região, constatou que 48% dos entrevistados possuía rendimentos mensais inferiores a R\$1.000,00 (equivalente a aproximadamente 1,8 salário mínimo do período). Ainda, apenas 6% dos entrevistados tinham rendimento mensal igual ou superior a R\$4.000,00 (RIVAS, 2011, p. 13).

Destaca-se que, de acordo com a pesquisa, 64% dos bailarinos não estavam satisfeitos com a remuneração recebida e consideravam sua renda insuficiente. O estudo indicou, também, que 41% dos entrevistados trabalhavam paralelamente em funções diversas para complementar a renda (RIVAS, 2011, p. 14).

Com base nos dados apurados por esta pesquisa, verifica-se a insuficiência da remuneração dos bailarinos, considerando ainda, como será abordado em seguida, a complexidade e nível de qualificação desta categoria.

3.6 OS SINDICATOS BRASILEIROS DE PROFISSIONAIS DA DANÇA – A PRECARIZAÇÃO E A FRAGILIDADE DA CATEGORIA

No contexto atual brasileiro, foram localizados apenas dois sindicatos especializados na categoria dos profissionais da dança: O Sindicato dos profissionais da dança do Estado do Rio de Janeiro (SPDRJ) e o Sindicato de dança dos profissionais do Estado de São Paulo (SINDDANÇA).

Apesar da concentração do trabalho artístico e de dança do país nesses dois estados, resta clara a fragilidade da categoria no que se refere à organização sindical. Em outros estados, como é o caso do Paraná, bailarinos podem ser representados por sindicatos dedicados às diversas categorias artísticas. No caso particular do Paraná, essa representação se dá através do Sindicato de artistas e técnicos de espetáculos de diversão (SATED-PR), o qual abrange artistas e técnicos do circo, ópera, dança, teatro e cinema - abrangência ampla e altamente diversa dentro da realidade artística.

Frisa-se que o estado do Paraná é sede de uma das companhias de dança mais tradicionais do país (Ballet Teatro Guaíra), que foi totalmente reestruturada em

2017 depois de ser dissolvida por problemas administrativos relacionados à administração pública do Estado (CENTRO CULTURAL TEATRO GUAÍRA, 2021).

A função dos sindicatos é, de forma geral, regulamentar, representar e defender os direitos trabalhadores da categoria. Apenas a título de ilustração, analisam-se algumas das disposições principais trazidas pelos regulamentos destes sindicatos, além dos serviços eventualmente oferecidos e requisitos para a participação da categoria.

Para ser representado por sindicatos de artistas ou de profissionais da dança, o bailarino deve registrar-se junto à Delegacia Regional do Trabalho para obter seu Documento de Registro Técnico. Para tanto, o bailarino deve (a) ter formação técnica ou superior em dança; (b) apresentar currículo sujeito à análise e aprovação pelo órgão; ou (c) participar dos testes práticos organizados periodicamente pelos sindicatos (Lei n.º 6.533/1978).

O SATED-PR estabelece, entre outras normativas, o piso salarial para a contratação mensal para o cargo de bailarino em R\$3.000,00. Para contratações pontuais, prevê o pagamento do valor de R\$200,00 por apresentação (ANEXO A-B). Além disso, indica um modelo de contrato que deve ser utilizado na contratação dos artistas e técnicos de espetáculos. No entanto, o modelo fornecido é apenas para a modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado (ANEXO B), como se não fosse mais benéfico para os bailarinos o contrato de trabalho por tempo indeterminado ou como se essa modalidade não fosse adequada ao trabalho dos artistas.

O SINDDANÇA-SP, por sua vez, define o valor base a ser pago por hora aula/ensaio (90 minutos) de R\$33,00 a R\$100,00. Para apresentações, a remuneração deve ser de R\$400,00 para primeiros bailarinos (papéis principais dos espetáculos), R\$300,00 para solistas e R\$350,00 para os demais bailarinos. Ainda, para a realização de espetáculos internacionais, o sindicato da dança de São Paulo prevê o pagamento do valor de R\$3.200,00 aos bailarinos e, para os contratos mensais (a partir de 180h - média de 45h semanais), o salário deve respeitar o piso de R\$7.000,00 (ANEXO C).

O SPDRJ oferece assessoria jurídica gratuita aos associados, os quais devem pagar uma taxa anual de R\$260,00. Entre outras disposições, regula a remuneração dos bailarinos o valor salarial mínimo mensal (máximo de 44h semanais ou 220h mensais), estipulado na Convenção Coletiva 2019-2021, em

R\$2.000,00. Para contratos pontuais, a previsão é de diárias (8h) de R\$165,00 para ensaios e R\$330,00 para apresentações, além de fixar em R\$33,00 o valor mínimo para a contratação de bailarinos por hora de trabalho (ANEXO D).

Veja-se que o valor mensal estipulado pela Convenção Coletiva mediada pelo SPDRJ de R\$2.000,00, coloca a hora de trabalho do bailarino profissional por valor médio de R\$9,09, evidentemente incompatível com o tempo de dedicação e formação de um bailarino profissional.

Como exemplo, o Curso Técnico de Formação de Bailarinos da Escola do Teatro Guaíra tem duração de 6 anos (CENTRO CULTURAL TEATRO GUAÍRA, [2021?]); a Escola Petit Danse, no Rio de Janeiro, oferece o “Curso técnico para bailarino de Corpo de Baile”, incluindo estágio profissionalizante, com mínimo de 1.260 horas de aulas a serem cursadas ao longo de três anos (LIMA; OTRANTO, 2018, p. 259); o Curso Técnico Profissionalizante para bailarinos da Escola de Dança Maria Olenewa, vinculada ao Theatro Municipal do Rio de Janeiro, possui carga horária de 4.282 horas-aula, com disciplinas como matemática, informática, línguas estrangeiras, além das disciplinas artísticas (LIMA; OTRANTO, 2018, p. 259), como descrevem Lima e Otranto (2018) em seus estudos sobre o curso técnico em dança:

O currículo do curso contempla, além das disciplinas da formação geral, aulas de: Técnica de Dança (I, II e III), Consciência Corporal, Fundamentos do Teatro, Fundamentos da Música, Introdução à Dança Contemporânea, História da Dança, Psicologia das Relações Humanas, Dança Contemporânea, Vídeo Dança, Produção Coreográfica, Prática de Montagem, dentre outras (LIMA; OTRANTO, 2018, p. 265).

Dessa forma, em que pese a existência de sindicatos especializados na categoria de profissionais da dança, verifica-se que, além da escassez da representação na maior parte do país, por muitas vezes os sindicatos atuantes não possuem poder de negociação junto às companhias de dança, submetendo os bailarinos à perpetuação das condições precárias de trabalho percebidas no cenário brasileiro.

De outro norte, Segnini (2007) discorre em seu trabalho sobre a necessidade de alta e constante qualificação para o mercado de trabalho artístico:

O processo seletivo para ingressar e ou permanecer no mercado de trabalho, em orquestras ou companhias de dança exige competência

demonstrada no momento da audição. Destes artistas, mais escolarizados do que os ocupados nos dois países, é exigido um longo percurso de formação profissional, a realização de audições em concursos competitivos durante toda a carreira, disciplina nos estudos individuais e coletivos, respeito à hierarquia. O que efetivamente caracteriza essa aprendizagem é que ela não se completa jamais (SEGNINI, 2007, p. 26).

Dessa forma, considerando o processo de formação e de manutenção de um profissional da dança, é evidente a incoerência dos valores estabelecidos como pisos salariais pelos sindicatos do Rio de Janeiro e do Paraná.

Por fim, de acordo com a pesquisa realizada por este trabalho, apenas 20% dos bailarinos entrevistados já foram associados a sindicatos da categoria. Ainda, 60% declararam não saber ou saber muito pouco sobre o trabalho realizado pelos sindicatos no local onde trabalharam (APÊNDICE A-B).

Logo, os dados mostram que, além das dificuldades estabelecidas pelo mercado de trabalho artístico no país, a fragilidade da categoria se apresenta, também, pela ausência de união dos profissionais na luta pelas melhores condições de trabalho e, principalmente, pela falta de contato e acesso a informações essenciais que possam os engajar no movimento sindical da categoria.

3.7 ANÁLISE DE CONTRATOS DE TRABALHO DE BAILARINOS COM COMPANHIAS PROFISSIONAIS DE *BALLET* (BRASIL, ALEMANHA, ESTADOS UNIDOS E CANADÁ)

Nesta seção, far-se-á um exame dos contratos de trabalho de bailarinos recolhidos durante a pesquisa. Optou-se por acrescentar esta análise de casos concretos a fim de diversificar as fontes que fundamentam esta pesquisa e, sobretudo, possibilitar o contato direto com os instrumentos contratuais utilizados, verificando a adequação dos aspectos formais e materiais dos contratos - no caso brasileiro, especificamente em relação às exigências da Lei nº. 6.533/1978 e ao respeito às disposições prescritas pela CLT.

Frisa-se que não se propõe aqui a verificação da legalidade dos contratos de acordo com as leis trabalhistas dos locais nos quais foram celebrados, mas, sim, verificar se a praxe nacional e internacional da contratação de bailarinos de companhias de dança é compatível com o Direito Trabalhista brasileiro e, ainda, se a

praxe brasileira é semelhante à internacional, bem como auxiliar na demonstração da realidade dos artistas de companhias de dança.

Serão, contudo, trazidos alguns tópicos de normas trabalhistas do direito dos países em que a relação de trabalho se efetivou apenas com o objetivo de enriquecer a pesquisa e observar a circunstancial harmonia ou diferença entre os diferentes sistemas jurídicos.

3.7.1 *Ballet Württemberg State Theatre Stuttgart (Alemanha)*

A bailarina Priscylla Gallo, em colaboração com esta pesquisa, disponibilizou cópia de seu contrato com a companhia *Ballet Württemberg State Theatre Stuttgart* para que se possam analisar os termos do acordo, o que será realizado neste tópico.

3.7.1.1 Tipo de contrato

O contrato de trabalho em que o *Ballet* de *Stuttgart* admite a bailarina Priscylla Gallo como integrante de seu corpo de baile possui texto conciso e claro.

Inicialmente, destaca-se que o próprio texto contratual reconhece o vínculo empregatício estabelecido entre a companhia e a bailarina, o que garante à Priscylla o acesso aos direitos e garantias reconhecidos aos trabalhadores pela lei Alemã.

3.7.1.2 Prazo de vigência

Ainda que expresso o vínculo empregatício, a contratação se dá de forma temporária, em que o acordo possui vigência pelo período de 1 ano e é prorrogado com as mesmas condições por mais 1 ano, salvo se for emitida pela companhia uma notificação de não extensão do contrato.

Comenta-se brevemente que, ainda que amplamente regularizada a contratação por tempo determinado na Alemanha, essa flexibilização retirou dos trabalhadores alemães garantias que dificultavam a demissão arbitrária de

funcionários (ZHANG, 2010, p. 1). Com os contratos temporários, o empregador alemão não precisa mais demitir o funcionário, mas apenas esperar que o termo se conclua e não renová-lo, ficando isento de qualquer responsabilidade perante o trabalhador.

3.7.1.3 Considerações sobre a remuneração

Seguindo na análise do contrato particular, observa-se, como já mencionado no item 2.5, que a remuneração da bailarina nesta companhia (3.617 € mensais) encontra-se em patamar 2 vezes mais alto do que o salário mínimo alemão. Ainda, de acordo com informações obtidas em site especializado em estimar custos de vida em diferentes cidades, o valor recebido por Priscylla comporta uma boa qualidade de vida em *Stuttgart*, local em que o salário médio é de 2.768,87€ (NUMBEO, 2021, p. 1).

3.7.1.4 Considerações gerais

Infere-se, portanto, que o contrato de admissão de Priscylla Gallo ao corpo de baile do *Ballet de Stuttgart* respeita as diretrizes do Direito Alemão, sobretudo após as mudanças de flexibilização ocorridas na sequência da crise econômica de 2018, garante à bailarina os direitos trabalhistas aos quais faz jus e, ainda, não possui nenhuma cláusula que possa ser considerada abusiva ou inadequada.

Atualmente, Priscylla continua dançando profissionalmente com o *Ballet Stuttgart*, mediante a renovação sucessiva de contratos de trabalho com tempo determinado (no caso, 1 ano).

3.7.2 Ballet Jörgen Canada (Canadá)

O bailarino Gabriel Ritzmann, em colaboração com a pesquisa, disponibilizou cópia de seu contrato com a companhia *Ballet Jörgen Canada*, na qual

trabalhou pelo período de oito meses e meio. Em sequência, examinam-se os termos deste contrato.

3.7.2.1 Tipo de contrato

O contrato celebrado para admitir Gabriel Ritzmann como bailarino da companhia *Ballet Jörden Canada* é denominado pelo empregador como “contrato independente”, em que a companhia estaria “contratando os serviços do bailarino pelos termos deste acordo”. Nesse sentido, percebe-se a intenção da companhia em não estabelecer vínculo de emprego com Gabriel, tendo em vista que a contratação seria apenas dos serviços oferecidos por ele, e não da pessoa Gabriel como bailarino da companhia.

A companhia ressalta, também, que o empregado é o único responsável pelo recolhimento de quaisquer tributos relativos à atividade laborativa - como imposto de renda, pagamentos à previdência canadense, etc. - bem como por providenciar seguro saúde, invalidez e de trabalho, caso entenda necessário.

Em contraste a tais disposições, a companhia se compromete expressamente com o fornecimento de todos os calçados necessários para as apresentações, bem como pelo pagamento de diárias, transporte e acomodação nos casos de turnês fora da área da Grande Toronto.

Nesse mesmo sentido de oposição à relação contratual de prestação de serviços, o contrato prevê que o bailarino não poderá trabalhar para nenhuma companhia de dança durante a vigência do acordo, salvo sob autorização prévia escrita da companhia, e que também se compromete a permanecer em ótima forma física.

Percebe-se que, de acordo com a lei brasileira, a descrição da relação pelo próprio contrato não é compatível com o contrato civil de prestação de serviços. Isso porque, de acordo com o texto contratual e as declarações dadas pelo bailarino, constata-se a presença de todos os requisitos da relação de emprego: subordinação, onerosidade, não eventualidade, alteridade e pessoalidade.

3.7.2.2 Prazo de vigência

Em relação ao prazo de vigência, o contrato prevê a validade do acordo pelo período de 8,5 meses (15 de agosto de 2012 a 28 de abril de 2013), sem mencionar a renovação contratual tácita ao final do período nem prever condições diferenciadas no momento da saída do bailarino. Frisa-se que, logo no início do texto, há previsão contratual expressa da possibilidade de períodos de dispensa durante a vigência do contrato.

3.7.2.3 Considerações

Além das disposições descritas acima, o contrato prevê a possibilidade de rescisão unilateral do acordo pela companhia, sem mencionar qualquer tipo de multa contratual ou garantia trabalhista sobre verbas indenizatórias.

Gabriel relata que seu trabalho na companhia foi encerrado com o fim do prazo contratual devido a irregularidades da companhia ao providenciar os vistos de permanência e trabalho no Canadá dos bailarinos (quase todos eram estrangeiros). Neste momento, todos os bailarinos da companhia foram dispensados e não receberam nenhuma indenização pelo erro praticado pela administração da companhia.

Conclui-se que o contrato praticado pelo *Ballet Jörgen Canada* possui, pelas diretrizes do direito brasileiro, contornos de contrato de prestação de serviço, em que a companhia contratante se desresponsabiliza de pagamentos decorrentes da relação de trabalho e declara que o acordo é a contratação independente dos serviços do bailarino.

3.7.3 Ballet Fantastique

O bailarino Gabriel Ritzmann foi contratado pela companhia *Ballet Fantastique*, localizada em Eugene, Oregon, nos Estados Unidos, no dia 01 de julho de 2019. Inicialmente, Gabriel conseguiu a vaga na companhia após ter participado

de um espetáculo específico no final do ano anterior, no qual a companhia precisava de um bailarino para substituição do intérprete de um personagem.

Após a experiência de curto período, Gabriel foi convidado a se juntar à companhia como bailarino solista, a partir da temporada seguinte (julho de 2019).

3.7.3.1 Tipo de contrato

O documento que formaliza a admissão de Gabriel Ritzmann à companhia *Ballet Fantastique* reconhece expressamente a contratação de funcionário para integrar a equipe de bailarinos e se dedicar em tempo integral aos trabalhos na companhia.

No texto do documento, a contratante define as atividades que serão desempenhadas por Gabriel (ensaiar, apresentar, viajar, ensinar e participar de eventos) e estabelece que estas deverão ser executadas de acordo com as diretrizes da companhia, com a promoção da visão artística, reputação e missão do *Ballet Fantastique*.

Além disso, o acordo prevê que o bailarino deverá se dedicar exclusivamente à companhia, assim, não poderá exercer atividades relacionadas à dança em determinado raio de distância da sede da companhia ou representar qualquer tipo de concorrência aos trabalhos realizados pelo *Ballet Fantastique*.

Em sequência, faz-se menção expressa à subordinação do artista às diretrizes da empregadora e aos coreógrafos, aos produtores e aos diretores artísticos que dela forem representantes, determinando que a violação das políticas da companhia será considerada quebra de contrato pelo artista.

Dentro dessas políticas, o contrato determina que qualquer alteração de aparência física deverá ser previamente discutida e autorizada pela direção artística da companhia. Ainda, a contratante se reserva o direito de rescisão contratual caso o trabalho do bailarino seja considerado, exclusivamente pela opinião da direção artística, como insatisfatório, sem estabelecer qualquer multa contratual ou garantia ao empregado.

Por fim, destaca-se que a companhia prevê a retenção das verbas necessárias para o pagamento de obrigações fiscais e previdenciárias.

3.7.3.2 Prazo de vigência

O contrato de trabalho de Gabriel com a companhia *Ballet Fantastique* tem duração de dois anos e meio (1 de julho de 2019 a 31 de dezembro de 2021).

Anexo ao contrato, existe o cronograma das atividades que serão realizadas pela companhia durante todo o período de vigência do trabalho, das quais o bailarino deve participar conforme for designado pela direção da companhia.

Assim, com base na relação descrita pelo contrato de trabalho, além de expressamente reconhecido pela companhia o vínculo trabalhista, verificam-se presentes todos os requisitos da relação de emprego descrita pelo direito brasileiro e detalhadas no primeiro capítulo deste trabalho, especialmente a subordinação.

3.7.3.3 Considerações

O contrato analisado possui amplo detalhamento das atividades, obrigações e direitos que possui o funcionário, o que promove uma relação trabalhista mais descomplicada e acessível ao trabalhador. Contudo, percebem-se algumas disposições contratuais abusivas, como a necessidade de autorização para mudanças de aparência física e possibilidade de rescisão contratual por “desempenho insatisfatório” considerando opinião unilateral da diretoria artística, sem prever qualquer tipo de indenização ao bailarino.

Essas irregularidades serão tratadas mais detalhadamente no terceiro capítulo deste trabalho.

3.7.4 Companhia de *ballet* brasileira (identificação ocultada)

Na busca por contratos de bailarinos com companhias de *ballet* brasileiras, obtiveram-se diversas negativas sob o fundamento de que o bailarino não poderia expor a relação trabalhista por receio de sofrer alguma retaliação ou advertência pela companhia, embora não exista vedação no instrumento contratual.

Como se pretende nesta pesquisa, sobretudo, a análise da legislação trabalhista brasileira relativa aos contratos de trabalho de bailarinos de companhias de dança, bem como a contextualização das reais condições em que o trabalho é exercido, continuou-se a busca por um contrato brasileiro. A única bailarina que aceitou compartilhar seu contrato de trabalho pediu para que seu nome e o nome de sua companhia não fossem identificados.

Assim, para preservar a identidade da bailarina, serão ocultadas as informações solicitadas por ela.

3.7.4.1 Tipo de contrato

O acordo da bailarina com a companhia brasileira se dá por meio de contrato de prestação de serviços, em que a bailarina é contratada para ensaios e apresentações relativas a uma produção específica da companhia.

Frisa-se que, neste caso, a bailarina faz parte dos quadros definitivos da companhia, ainda que seus contratos sejam nomeados como prestação de serviços. Segundo informações prestadas por ela, os contratos são renovados periodicamente, dependendo da programação da companhia.

Percebe-se que a prática de contratação de bailarinos da companhia, apesar de ser uma das principais e mais renomadas do país, se dá de forma irregular, tendo em vista que, de acordo com as informações prestadas pela bailarina, em sua relação com a companhia, são identificados todos os requisitos essenciais à configuração da relação de emprego. Ademais, a irregularidade se dá, também, em relação aos elementos contratuais que exige a Lei nº. 6.533/1978, os quais serão abordados a seguir.

Inicialmente, destaca-se que a onerosidade e a pessoalidade estão facilmente identificadas na relação. A primeira, pela previsão de pagamento pelo serviço a ser prestado (Cláusula terceira). A segunda se expressa pela própria natureza do serviço prestado, que exige a qualificação e a expressão artística específica da bailarina para a execução do papel, bem como pela impossibilidade clara de “terceirização” de seu serviço de forma independente da companhia.

A não eventualidade, por sua vez, de acordo com o conceito jurídico definido no primeiro capítulo, é facilmente percebida no caso analisado. Isso porque a

necessidade que tem uma companhia de dança dos serviços prestados por bailarinos é não eventual, permanente e habitual pela própria natureza da atividade da companhia, a qual não poderia, por óbvio, realizar espetáculos de dança sem a participação dos bailarinos. Ainda, ressalta-se que a não eventualidade também se aplica à relação entre a companhia e a bailarina, considerando que a artista é repetidamente contratada pela companhia.

Ainda, as companhias de dança não poderão enquadrar-se nas atividades empresariais de caráter transitório, pois durante o tempo em que não há previsão de apresentações, o bailarino obriga-se a ensaiar e a manter seu preparo físico, sob pena de haver regresso de seu condicionamento e desempenho artístico.

A subordinação se faz presente na relação analisada na medida em que a bailarina possui total dependência da companhia para realizar seu serviço: toda a organização da atividade que seria realizada fica sob controle da companhia: o espaço e horários de ensaio, a direção artística da produção, a direção técnica dos movimentos executados, o teatro em que seria realizada a apresentação, a contratação dos demais bailarinos que participariam do evento, os figurinos utilizados, a contratação da orquestra, entre muitos outros fatores que são totalmente alheios à gerência e à vontade da bailarina.

No contrato, há, inclusive, previsão de exclusividade da prestação de serviços da bailarina à companhia, sedimentando a condição de dependência da relação tratada.

Por fim, a alteridade também está presente, tendo em vista que o desempenho da bailarina será aproveitado em nome da companhia, a qual venderia os ingressos, receberia verbas de patrocínio e/ou incentivo à cultura, etc.

No tocante à inadequação às exigências da Lei nº. 6.533/1978, que regula os contratos de trabalho de artistas e técnicos de espetáculos, verifica-se que o documento em exame omite diversas informações essenciais previstas pelo artigo 10 da referida lei:

Art . 10 - O contrato de trabalho conterá, obrigatoriamente:

I - qualificação das partes contratantes;

II - prazo de vigência;

III - natureza da função profissional, com definição das obrigações respectivas;

IV - título do programa, espetáculo ou produção, ainda que provisório, com indicação do personagem nos casos de contrato por tempo determinado;

V - locais onde atuará o contratado, inclusive os opcionais;

VI - jornada de trabalho, com especificação do horário e intervalo de repouso;
VII - remuneração e sua forma de pagamento;
VIII - disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado no crédito de apresentação, cartazes, impressos e programas;
IX - dia de folga semanal;
X - ajuste sobre viagens e deslocamentos;
XI - período de realização de trabalhos complementares, inclusive dublagem, quando posteriores a execução do trabalho de interpretação objeto do contrato;
XII - número da Carteira de Trabalho e Previdência Social.
Parágrafo único - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado deverá constar, ainda, cláusula relativa ao pagamento de adicional, devido em caso de deslocamento para prestação de serviço fora da cidade ajustada no contrato de trabalho (BRASIL, 1978).

No caso em análise, não há (1) especificação da personagem a ser interpretada pela contratada (inciso IV - exigência específica para os contratos por tempo determinado); (2) definição da jornada de trabalho, horários e intervalos que seriam praticados (inciso VI); (3) indicação do dia de folga semanal; e (4) o número da carteira de trabalho da contratada (inciso XII).

Assim, constata-se que, além da inadequação da forma contratual definida como “contrato de prestação de serviços”, porquanto presentes todos os requisitos da relação de emprego, o contrato deixa de observar as disposições específicas para a contratação de artista, especialmente no que se trata de contrato por tempo determinado.

3.7.4.2 Prazo de vigência

O prazo de duração que consta no contrato é de 30 dias, referindo-se apenas à contratação relativa a uma produção da companhia. No entanto, conforme apontado acima, a relação existente entre a bailarina e a companhia é duradoura e não corresponde aos termos do contrato de prestação de serviço.

De acordo com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual será tratado de forma mais aprofundada no terceiro capítulo deste trabalho, sabe-se que, no Direito do Trabalho, as condições reais vividas pelo trabalhador são juridicamente superiores a eventuais discrepâncias contratuais que forem constatadas na análise dos acordos escritos. Esse tipo de disposição trabalhista se justifica exatamente pela consciência de que contratos, como estes que estão sendo analisados, diminuem a relação trabalhista a simples prestação de serviço de forma

equivocada, retirando dos empregados os direitos trabalhistas que decorrem da relação de emprego.

3.7.4.3 Considerações

Conclui-se que a relação de trabalho examinada é equivocadamente representada por um contrato de prestação de serviços de 30 dias de duração, eis que a bailarina desempenha suas atividades com a companhia de forma regular e continuada, especialmente porque os contratos por prazo determinado estão ocorrendo reiteradamente. Ainda, verificam-se omissões contratuais em relação à legislação específica que regula a contratação de artistas e técnicos de espetáculo. Logo, constata-se a irregularidade da contratação e a precariedade da relação de trabalho oferecida pela companhia à bailarina, a qual a deixa despida de qualquer garantia ou direito trabalhista e previdenciário.

Estabelecidos os contornos do cenário em que se inserem as relações de trabalho entre bailarinos e companhias de dança, passa-se à análise da legislação pertinente e à definição dos preceitos que devem ser utilizados para reger a referida contratação com base no Direito do Trabalho brasileiro, o que será feito ao longo do próximo capítulo.

4 A CONFORMAÇÃO DOS CONTRATOS DE BAILARINOS COM COMPANHIAS DE DANÇA À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme analisado no capítulo anterior, os contratos de trabalho dos bailarinos examinados direta e indiretamente são, em todos os casos, contratos por tempo determinado. Ainda, aos contratos brasileiros a que se teve acesso, a irregularidade se verificou não apenas em relação ao tempo de duração, mas também ao formato contratual. Isso porque, tanto na companhia do Balé da Cidade de São Paulo quanto na companhia não identificada da qual se analisou contrato diretamente, são usados contratos de prestação de serviços para a admissão de bailarinos.

Dessa forma, este capítulo pretende definir a situação jurídica das relações de trabalho entre bailarinos e companhias de dança e indicar quais as formas e normativas devem ser observadas para que esta contratação seja regular.

4.1 O ENQUADRAMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO TÍPICA DE BAILARINOS COM COMPANHIAS DE DANÇA COMO RELAÇÃO DE EMPREGO

Com base nas definições teóricas sobre relação de emprego e na contextualização da profissão de bailarinos de companhias de dança no cenário brasileiro e internacional, demonstra-se que a relação de trabalho examinada por esta pesquisa configura, de acordo com a lei brasileira, uma relação de emprego, constituindo fato gerador de todos os direitos e deveres trabalhistas previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Lei dos artistas e técnicos de espetáculo (Lei n.º 6.533/1978).

Conforme brevemente apontado no capítulo anterior e atestado pelas pesquisas realizadas (bibliográfica e entrevistas), o bailarino de uma companhia é subordinado aos diretores artístico e técnico, bem como aos professores e ensaiadores. Os horários de ensaio e apresentações são definidos unilateralmente pela companhia, sendo que o bailarino deve cumpri-los, salvo autorização da direção. Ainda, não raro são estipuladas cláusulas de exclusividade, em que o bailarino se compromete a não realizar nenhum outro trabalho relacionado à dança

com outras companhias/escolas de dança, senão por autorização expressa da direção.

Além disso, todos os espaços físicos utilizados para ensaio e apresentações são de propriedade ou geridos pelas companhias, assim como os figurinos, aparelhos técnicos de som e luz, etc. O bailarino não possui gerência alguma em relação à operação da companhia, apenas cumpre sua contratação realizando as atividades para as quais foi contratado e, por vezes, auxilia a direção no que lhe é requisitado.

Essas particularidades deste vínculo apontam o reconhecimento da dependência e da subordinação do bailarino à companhia e seus representantes como única conclusão cabível, caracterizando, pois, a presença do requisito da subordinação da relação de emprego.

Igualmente manifesto é o caráter pessoal dessa relação. De acordo com Segnini (2007, p. 26), “o processo seletivo para ingressar e ou permanecer no mercado de trabalho, em orquestras ou companhias de dança exige competência demonstrada no momento da audição.” Essa competência, habilidades técnicas e artísticas, é a razão pela qual o bailarino é escolhido entre muitos candidatos. Além do mais, frisa-se que o bailarino não possui qualquer autonomia para arranjar uma eventual substituição de sua interpretação, recaindo sobre a companhia, novamente, a prerrogativa de escolher o profissional que, porventura, substituirá um dos intérpretes.

Não é diferente com o requisito da onerosidade. Os bailarinos são contratados pelas companhias mediante o pagamento de salários, que configuram a contraprestação devida pelo empregador. Destaca-se que a atividade dos bailarinos, vista por muitos sem a devida seriedade, é a profissão desempenhada por eles, da qual retiram seus sustentos e dependem para a concretização de suas carreiras.

Em relação à não eventualidade/habitualidade, é indiscutível que a atividade dos bailarinos seja necessária permanentemente pela companhia, uma vez que o trabalho exercido pelos bailarinos constitui a atividade final do funcionamento de uma companhia de dança. Ainda que a não eventualidade seja requisito que se analisa sob a ótica da frequência da necessidade da atividade para o empregador, na relação de trabalho dos bailarinos com as companhias de dança, o requisito estaria presente também considerando a frequência do trabalhador, tendo em vista que o trabalho em companhias de dança, além de intenso, tem a frequência e

consistência dos treinamentos e ensaios como pressupostos de desempenho, já que exigem constante manutenção do físico dos bailarinos.

Por fim, constata-se a presença da alteridade na relação de trabalho, uma vez que os frutos do trabalho do bailarino são colhidos pela própria companhia, por meio da venda de ingressos dos espetáculos, do recebimento de patrocínios e verbas de apoio, da construção da reputação da companhia, etc.

Ressalta-se que não se desconhece as diversas modalidades de relações estabelecidas pela contratação de bailarinos de forma geral. Entretanto, este trabalho procura diferenciar uma contratação pontual ou passageira do bailarino - seja para um espetáculo, aula, etc. - da contratação efetiva dos bailarinos para compor os quadros das companhias de dança. Esta última, sim, entende-se que compreende todos os elementos da relação de emprego e que deve fruir dos direitos dela decorrentes.

Corroborando o entendimento defendido nesta pesquisa, apesar da dificuldade de obtenção de jurisprudência que verse sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre bailarinos e companhias de dança, o processo nº. 0001506-93.2010.5.02.0029, cujo recurso ordinário foi julgado pelo TRT da 2ª. Região/SP, reconhece a existência da relação de emprego entre a bailarina Renata Cavallari e o Balé da Cidade de São Paulo. A decisão examina a existência do vínculo a despeito da contratação ter se efetivado por meio de contrato de prestação de serviço, analisando a presença dos requisitos e constatando que, de fato, a relação estabelecida entre a bailarina e a companhia é empregatícia:

Contrato de prestação de serviços. Ente público. Inexigibilidade de licitação. Competência da Justiça do Trabalho. [...]

A autora reclama verbas trabalhistas em razão de ter atuado como bailarina para o Município de São Paulo. Contratada em 1º de agosto de 2001, integrou o Balé da Cidade de São Paulo, mediante contrato de prestação de serviços, com inexigibilidade de licitação, por ser a profissional do setor artístico, nos termos do art. 25, III, da Lei 8.666/93 (fls. 128/140). Posteriormente, foram assinados contratos sucessivos, sempre com vigência de quatro meses, até dezembro de 2005. Em julho de 2006, a autora voltou a trabalhar para o Município como organizadora de figurino, cargo que ocupou até 30 de abril de 2009. Neste último caso, assinou contrato como pré-profissional de bailarina, já que o cargo de organizadora de figurino não existia (fls. 330/331). [...] A autora foi admitida ao serviço público pelo regime contratual, sem base legal nenhuma, de sorte que aí incide a legislação do trabalho. [...] Indiscutível - se não incontroverso mesmo - o vínculo de emprego. Os contratos não deixam a menor dúvida de que a autora foi contratada em caráter não eventual, para prestar pessoalmente serviços, mediante contraprestação e comando do contratante. [...] (TRT-2, 11ª Turma. Recurso Ordinário 0001506-

93.2010.5.02.0029. São Paulo-SP. Relator: Eduardo de Azevedo Silva. Data de Julgamento: 31/07/2012.) (BRASIL, 2012).

Desse reconhecimento, decorrem diversos efeitos e obrigações ao empregador. No caso, a companhia foi condenada a realizar o depósito do FGTS devido à bailarina desde o momento de sua contratação.

4.2 PRINCIPAIS DIREITOS DECORRENTES DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Com o reconhecimento do vínculo empregatício, seja pela via contratual - considerada ideal, como no caso do contrato do *Ballet Württemberg State Theatre Stuttgart* -, ou pela via judicial, surgem diversos direitos e deveres para os empregados e empregadores. Sob a ótica do trabalhador, os direitos que mais provocam efeitos práticos são os direitos a férias remuneradas, a depósitos mensais no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a verbas rescisórias, os quais serão brevemente explicados a seguir.

4.2.1 Direito a férias

A lei brasileira prevê o direito a férias remuneradas a todos os empregados a cada ano trabalhado, conforme dispõe o inciso XVII do art. 7º. da Constituição de 1988:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...] (BRASIL, 1988).

Em conformidade, os artigos 129 e 130 da CLT também regulamentam:

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (...)
Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço (BRASIL, 1943).

Além da previsão legal nacional, o direito a férias é previsto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – organismo pertencente à Organização das Nações Unidas que regula normas internacionais mínimas de direito do trabalho, fiscaliza e julga eventuais transgressões trabalhistas –, nos artigos 3º. e 12 da Convenção 132:

Art. 3 — 1. Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada.

2. Todo Membro que ratifique a convenção deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação.

3. A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 semanas de trabalho, por um ano de serviço. [...]

Art. 12 — Todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção ou relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido (OIT, 1970).

A Convenção 132 foi incorporada no direito brasileiro pela primeira vez em 1981 por Decreto Legislativo nº. 47, de 23.09.1981, do Congresso Nacional. Recentemente, no ano de 2019, o Decreto nº. 10.088/2019 consolidou a incorporação desta e de demais convenções da OIT ao direito nacional.

No caso dos bailarinos, não poderia ser diferente. A garantia de férias anuais não só possibilita um breve momento afastado do trabalho, mas um descanso para o corpo já desgastado pelo esforço físico. Ainda, muitas vezes, é esse período que torna viável o convívio familiar, tendo em vista que grande parte dos bailarinos não atua profissionalmente na cidade em que fica sua família. Esse é o caso dos bailarinos Gabriel Ritzmann e Priscylla Gallo. Ele, de Florianópolis, trabalhou 5 anos no Canadá e 3 anos nos Estados Unidos. Ela, com família em Balneário Camboriú, estuda e dança desde 2011 na Europa.

De acordo com Cassar (2015), as férias são um período para a recuperação do físico e do intelecto desgastados pelas sucessivas jornadas de trabalho:

O descanso anual tem o objetivo de eliminar as toxinas originadas pela fadiga e que não foram liberadas com os repouso semanais e descansos entre e intrajornadas. O trabalho contínuo, dia após dia, gera grande desgaste físico e intelectual, acumulando preocupações, obrigações e outros fenômenos psicológicos e biológicos adquiridos em virtude dos problemas funcionais do cotidiano.

Um período maior de descanso permite uma melhor reposição de energia e restaura o equilíbrio orgânico (CASSAR, 2015, p. 723-724).

Dessa forma, verifica-se que o direito às férias, que proporciona um breve período de descanso, não constitui um benefício, mas, sim, um direito que garante condição mínima para a dignidade do trabalhador.

4.2.2 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

A exemplo do caso jurisprudencial trazido previamente, o reconhecimento do vínculo jurídico obriga o empregador ao depósito do FGTS, previsto pelo inciso III do art. 7º. da Constituição de 1988 (“Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] III - fundo de garantia do tempo de serviço”, BRASIL, 1988) e regulado pela Lei nº. 8.036/1990:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, **todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador**, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º. Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º. Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º. Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.

§ 4º. Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16.

§ 5º. O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.

§ 6º. Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 7º. Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento (BRASIL, 1990, grifo nosso).

O FGTS, que é alvo de muitos críticos que alegam o aumento da dificuldade de geração de empregos em razão do alto custo que representa um empregado para a empresa, é um fundo, atualmente gerido pela Caixa Econômica Federal, que, “para o trabalhador, além de seguro contra o risco de perda do emprego, a conta do FGTS é considerada parte de sua renda e fonte de poupança para o futuro” (CARVALHO; PINHEIRO, 1999, p. 01). Para o governo, por sua vez, “os depósitos no FGTS representam importante fonte de poupança compulsória, capaz de contribuir de forma significativa para o financiamento de algumas políticas sociais, por meio da oferta de crédito a setores não-atendidos pelo sistema financeiro privado” (CARVALHO; PINHEIRO, 1999, p. 01).

Assim, no que concerne ao objetivo deste trabalho, o FGTS é uma forma de possibilitar a criação de patrimônio pelo trabalhador, que é condicionada à sua remuneração e ao tempo de serviço, e, também, auxiliar financiamentos imobiliários (art. 20, incisos V, VI e VII, da Lei nº. 8.036/1990, que preveem a possibilidade de movimentação dos valores do FGTS para o pagamento de financiamento de imóvel habitacional).

Dessa forma, o direito ao FGTS representa ao trabalhador a possibilidade de criação de patrimônio para financiar futuros investimentos ou garantir a disponibilidade financeira em casos de demissão ou outra situação adversa prevista em lei.

4.2.3 Verbas rescisórias

Outro direito decorrente da relação de emprego é o direito a verbas rescisórias. De acordo com o artigo 477 da CLT, com a extinção do contrato, o empregador deverá realizar o pagamento das verbas rescisórias:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. [...] (BRASIL, 1943).

Tendo em vista que muitos contratos de admissão de bailarinos em companhias de dança são arranjados por tempo determinado - ainda que tal prática seja questionável na relação típica entre bailarinos membros e companhias, como será abordado no próximo tópico -, é necessário ter em mente que contratos temporários também geram vínculo de emprego durante a sua vigência. Dessa forma, devem atender às regras celetistas que lhes são pertinentes, como é o caso da rescisão antecipada do contrato a termo (art. 479 e 481 da CLT).

Na mesma toada, a Lei nº. 8.036/1990 - que regulamenta o FGTS, conforme explicado no item anterior - determina que a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa gera a obrigação ao empregador de depositar na conta de FGTS do empregado valor referente a 40% do montante de todos os valores de FGTS pagos a ele durante a vigência do contrato. Havendo culpa recíproca ou força maior, desde que reconhecidas pela Justiça do Trabalho, o valor a ser depositado será de 20%:

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º. Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, **importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho**, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º. Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º. será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º. As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados (BRASIL, 1990).

Percebe-se, portanto, que o vínculo de emprego garante ao trabalhador maior segurança financeira e contribui para o desenvolvimento de uma vida e carreira mais estáveis, protegendo o trabalhador, na medida do possível, de flutuações de mercado, de arbitrariedades patronais, etc.

Estabelecida a natureza e as características da relação típica entre os bailarinos e as companhias de dança como relação de emprego e pontuados alguns direitos decorrentes deste vínculo, procura-se identificar as disposições legais pertinentes ao contrato que deve representar essa relação, de modo que se ilustre como seria um contrato regular, válido e apto a gerar todos os efeitos decorrentes do Direito do Trabalho - como será feito no tópico seguinte.

4.3 IDENTIFICANDO AS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO REGULAR ENTRE BAILARINOS MEMBROS E COMPANHIAS DE DANÇA

Estabelecida a natureza e as características da relação típica entre os bailarinos e as companhias de dança como relação de emprego e pontuados alguns direitos decorrentes deste vínculo, procura-se identificar as disposições legais pertinentes ao contrato que deve representar essa relação, de modo que se ilustre como seria um contrato regular, válido e apto a gerar todos os efeitos decorrentes do Direito do Trabalho - como será feito no tópico seguinte.

4.3.1 O prazo contratual

De acordo com o caput do artigo 443 da CLT, o acordo de trabalho pode ser pactuado por prazo determinado ou indeterminado. No parágrafo 2º., são estabelecidas as situações em que o contrato de trabalho por tempo determinado é aceito pelo direito brasileiro:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º. - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado 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 em se tratando:
a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
b) de atividades empresariais de caráter transitório;
c) de contrato de experiência. [...] (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Observa-se que, em que pese a prática do mercado de trabalho da dança brasileiro, conforme demonstrado no capítulo 2, o trabalho do bailarino não se encaixa em nenhuma das modalidades que justificam a contratação por tempo determinado, salvo raras exceções de contratos de experiência que não estão sendo analisadas por esta pesquisa.

Ainda, em consulta à Lei nº. 6.533/1978 (Lei dos Artistas e Técnicos de Espetáculo), verifica-se que não há qualquer previsão de outra situação que possibilite a adoção de contrato por tempo determinado, senão as previstas na CLT. Frisa-se que, em que pese haver a previsão de contrato com prazo determinado na referida lei, a situação deve se enquadrar nos casos estipulados pela CLT no artigo 443, parágrafo 2º., alíneas “a”, “b” e “c”.

Afastar a aplicação da CLT aos contratos de trabalho especiais, mesmo quando não há na lei especial previsão contrária às normas celetistas - o que, por si só, já seria questionável -, seria negar o caráter trabalhista desta lei e de todas as relações atreladas a ela, tendo em vista que a CLT dispõe as condutas mínimas a serem observadas na relação de emprego, as quais não são facultativas e não podem ser renunciadas - a despeito do que propõe parte da Reforma Trabalhista de 2017, conforme explicado no subitem 1.1 deste trabalho.

Ainda, a própria Lei nº. 6.533/1978 determina que, às relações de trabalho dos artistas e técnicos de espetáculo, serão aplicadas de forma subsidiária as disposições da legislação trabalhista: “Art. 35 - Aplicam-se aos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões as normas da legislação do trabalho, exceto naquilo que for regulado de forma diferente nesta Lei” (BRASIL, 1978).

Sendo assim, não há o que se falar, de acordo com os argumentos do item anterior, em aplicação da lei civil (com destaque aos contratos de prestação de serviço) às relações de trabalho examinadas, bem como não há espaço para interpretação que considere que à contratação de artistas e técnicos de espetáculo não se aplicam as leis da CLT. Portanto, tem-se que, quando há a relação de trabalho típica entre bailarinos e companhias de dança - com a permanência da prestação do serviço e as demais características identificadas por esse trabalho -, a regra a ser aplicada ao prazo de vigência do contrato é a norma geral: contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Destaca-se que, havendo o enquadramento da situação do bailarino às situações elencadas no parágrafo 2º. do art. 443 da CLT, permanece a aplicação

das demais disposições da CLT em relação ao contrato por tempo determinado, sendo que o artigo 445 estabelece que os contratos com prazo determinado não podem ter vigência superior a 2 anos, e acrescenta que o contrato de experiência não será mais longo do que 90 dias.

Em seguida, a CLT dita que os contratos de trabalho por tempo determinado que forem expressa ou tacitamente prorrogados por mais de uma vez, passarão ao status do contrato de prazo indeterminado (art. 451).

De acordo com o que foi apurado pelos estudos e pesquisas realizadas, a relação de trabalho dos bailarinos com as companhias costuma ser duradoura e, frequentemente, formalizada por contratos temporários renovados sucessivamente. Dessa forma, essas relações de emprego adquirem caráter permanente a partir da segunda renovação contratual, mesmo que se insista em afirmar que a contratação atendeu os requisitos do parágrafo 2º. do art. 443 da CLT - o que não se verifica na realidade, especialmente após a segunda renovação contratual.

Nesse contexto, confirma-se a hipótese de que, além de configurar uma relação trabalhista e, portanto, não dever ser representada por contrato de prestação de serviço, o vínculo estabelecido entre os bailarinos e as companhias não possui vigência determinada e deve ser formalizado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado. Assim, garante-se aos bailarinos, sobretudo, o direito a verbas rescisórias - o que não ocorre quando se obedece a um contrato por tempo determinado. Nesse caso a finalização do prazo estipulado com a não renovação contratual teria os efeitos de uma demissão não indenizada para o empregado. Para o empregador, de outra forma, não seriam gerados quaisquer encargos em razão da demissão de seus empregados.

4.3.2 Os requisitos da Lei nº. 6.533/1978

A Lei dos Artistas e Técnicos de Espetáculo, já abordada em diversos pontos deste estudo, prevê uma série de normativas diferenciadas que consideram o mercado de trabalho nacional dos artistas, entre eles os bailarinos.

Além das previsões celetistas, os contratos que envolvem o trabalho de artistas ou técnicos de espetáculo devem atender às prescrições contidas na Lei nº. 6.533/1978, por ser uma lei específica à regulação destas relações de trabalho.

Inicialmente, de acordo com o artigo 6º. desta lei, o exercício da profissão de artista e de técnico de espetáculo requer registro prévio na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho (hoje, representado pela Secretaria do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia). Para isso, o artigo 7º. estabelece quais as exigências para o registro:

Art 7º. - Para registro do Artista ou do Técnico em Espetáculos de Diversões, é necessário a apresentação de:

I - diploma de curso superior de Diretor de Teatro, Coreógrafo, Professor de Arte Dramática, ou outros cursos semelhantes, reconhecidos na forma da Lei; ou

II - diploma ou certificado correspondentes às habilitações profissionais de 2º. Grau de Ator, Contra-regra, Cenotécnico, Sonoplasta, ou outras semelhantes, reconhecidas na forma da Lei; ou

III - atestado de capacitação profissional fornecido pelo Sindicato representativo das categorias profissionais e, subsidiariamente, pela Federação respectiva.

§ 1º. - A entidade sindical deverá conceder ou negar o atestado mencionado no item III, no prazo de 3 (três) dias úteis, podendo ser concedido o registro, ainda que provisório, se faltar manifestação da entidade sindical, nesse prazo.

§ 2º. - Da decisão da entidade sindical que negar a concessão do atestado mencionado no item III deste artigo, caberá recurso para o Ministério do Trabalho, até 30 (trinta) dias, a contar da ciência (BRASIL, 1978).

O empregador, pessoa física ou jurídica, também deve ser registrado junto ao Ministério do Trabalho (Secretaria do Trabalho), conforme estabelecido pelos artigos 3º. e 4º. da Lei nº. 6.533/1978.

Em seguida, o artigo 9º. determina:

Art . 9º. - **O exercício das profissões de que trata esta Lei exige contrato de trabalho padronizado**, nos termos de instruções a serem expedidas pelo Ministério do trabalho.

§ 1º. - O contrato de trabalho será visado pelo Sindicato representativo da categoria profissional e, subsidiariamente, pela Federação respectiva, como condição para registro no Ministério do Trabalho, até a véspera da sua vigência.

§ 2º. - A entidade sindical deverá visar ou não o contrato, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, findos os quais ele poderá ser registrado no Ministério do Trabalho, se faltar a manifestação sindical.

§ 3º. - Da decisão da entidade sindical que negar o visto, caberá recurso para o Ministério do Trabalho (BRASIL, 1978, destaque nosso).

Vê-se que o contrato de trabalho deve ser, além de padronizado, registrado junto à Secretaria do Trabalho (pasta integrante do Ministério da Economia desde janeiro de 2019 que “substituiu” o Ministério do Trabalho desde a sua extinção) e visado pelo sindicato representativo da categoria.

Além disso, o artigo 10 da Lei nº. 6.533/1978, determina os elementos obrigatórios do contrato de trabalho dos artistas e técnicos de espetáculos:

Art . 10 - O contrato de trabalho conterá, obrigatoriamente:

I - qualificação das partes contratantes;

II - prazo de vigência;

III - natureza da função profissional, com definição das obrigações respectivas;

IV - título do programa, espetáculo ou produção, ainda que provisório, com indicação do personagem nos casos de contrato por tempo determinado;

V - locais onde atuará o contratado, inclusive os opcionais;

VI - jornada de trabalho, com especificação do horário e intervalo de repouso;

VII - remuneração e sua forma de pagamento;

VIII - disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado no crédito de apresentação, cartazes, impressos e programas;

IX - dia de folga semanal;

X - ajuste sobre viagens e deslocamentos;

XI - período de realização de trabalhos complementares, inclusive dublagem, quando posteriores a execução do trabalho de interpretação objeto do contrato;

XII - número da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado deverá constar, ainda, cláusula relativa ao pagamento de adicional, devido em caso de deslocamento para prestação de serviço fora da cidade ajustada no contrato de trabalho (BRASIL, 1978, grifo nosso).

Verifica-se, pois, que a formalidade exigida ao contrato de trabalho de artistas surge em oposição à precarização percebida pela flexibilização dos contratos existentes na realidade. Assim, diferentemente do contrato de trabalho geral previsto na CLT (que pode ser escrito ou verbal, expresso ou tácito), aqui, a valorização da forma permite a sua utilização como instrumento de garantia da efetivação dos direitos dos trabalhadores, mediante a especificação das condições de trabalho de maneira mais detalhada, como disposto pelo artigo transcrito acima.

Singularizando cada elemento exigido, destaca-se o prazo de vigência (inciso II, art. 10), o qual deve ser especificado pelo contrato, definindo se será um contrato por tempo indeterminado (regra geral) ou determinado (quando cabível nas hipóteses do art. 443, parágrafo 2º., da CLT). Neste último caso, além de especificar o período pelo qual vai ser realizado o trabalho, o contrato deverá indicar qual personagem o artista representará (inciso IV, art. 10).

No mais, o contrato, independente da modalidade de duração, deve indicar detalhes do trabalho que será prestado. Merecem destaque informações como: definição das obrigações específicas que assumirá o trabalhador (inciso III, art. 10); esclarecimentos sobre a produção, como título do programa, espetáculo ou

produção e indicação do personagem (nos contratos por tempo determinado) (inciso IV, art. 10); especificações sobre horários de trabalho e dias de folga (incisos VII e IX do art. 10); entre outras.

Por fim, destaca-se que a Lei nº. 6.533/1978 prescreve, no artigo 33, multa para infrações ao disposto no texto legal, ressaltando a imperatividade da normativa:

Art . 33 - As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas com multa de 2 (duas) a 20 (vinte) vezes o maior valor de referência previsto no artigo 2º., parágrafo único da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, calculada à razão de um valor de referência por empregado em situação irregular.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a Lei, a multa será aplicada em seu valor máximo (BRASIL, 1978).

Assim, percebe-se que a contratação de artistas e técnicos de espetáculo apresentam rigor contratual muito superior aos contratos de trabalho gerais, a fim de conferir à relação empregatícia maior estabilidade e definição do objeto do contrato.

4.3.3 Síntese do contrato de trabalho ideal/regular para a contratação de bailarinos membros por companhias de dança

Como produto do exercício de legalidade feito neste tópico, constata-se que a contratação de bailarinos por companhias de dança, além de configurar relação de emprego regulada pela CLT, deve respeitar a forma e diretrizes da Lei do Artista e do Técnico de Espetáculo, nos moldes trabalhados no item anterior.

Portanto, considera-se que a contratação de bailarinos por companhias de dança deve:

- a) atender às normas gerais da relação de emprego previstas na CLT, desde que a lei específica não as contrarie prevendo situação de maior proteção ao trabalhador (atendendo ao princípio da norma mais favorável, que será abordado na próxima seção deste capítulo);
- b) atender às especificações da Lei nº. 6.533/1978;
- c) ser representada por contrato escrito e formal;
- d) ser realizada entre artista e empregador registrados, respectivamente, na antiga Delegacia Regional do Trabalho pertinente e no Ministério do

Trabalho (hoje representado pela Secretaria do Trabalho, pasta vinculada ao Ministério da Economia).

Ademais, o contrato escrito e formal deve conter:

- a) visto do Sindicato local;
- b) registro junto ao Ministério do Trabalho (Secretaria do Trabalho);
- c) qualificação do empregado e do empregador;
- d) prazo de vigência contratual, indicando a qual das hipóteses do art. 443, parágrafo 2º. a contratação se encaixa nos casos de contrato por tempo determinado;
- e) natureza da função;
- f) obrigações do empregado;
- g) informações da produção da qual participará o empregado: Título do programa, espetáculo ou produção; e indicação do personagem (caso o contrato seja por tempo determinado);
- h) locais de atuação do empregado;
- i) jornada de trabalho, horários e repousos;
- j) folga semanal;
- k) remuneração;
- l) informações sobre a divulgação do espetáculo, caso o nome do empregado seja veiculado;
- m) informações sobre viagens e deslocamentos;
- n) informações sobre trabalhos complementares; e
- o) número da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Diante desta síntese, elaborou-se modelo ilustrativo de como deve ser o contrato de bailarinos com companhias de dança de acordo com a lei brasileira, tanto no formato de contrato por tempo indeterminado, quanto no formato de contrato por tempo determinado (APÊNDICE C).

Em face da discussão e da definição do contrato de trabalho regular entre bailarinos e companhias de dança, verifica-se que todos os contratos brasileiros aos quais se examinou – tanto os que foram caracterizados na bibliografia consultada quanto o que se teve acesso diretamente –, desrespeitam a normativa trabalhista

pertinente ao caso, reduzindo uma relação de emprego - muitas vezes duradoura e estável -, a contratos civis de prestação de serviço, privando o trabalhador do acesso a seus direitos mínimos trabalhistas.

4.4 OS CONFLITOS DA PRÁTICA DO MERCADO DE TRABALHO DA DANÇA COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme definido no início deste estudo, o Direito do Trabalho é, de forma sintetizada, formado por normas e princípios que regem as relações laborais. Ao longo do tópico anterior, abordou-se a adequação dos contratos de bailarinos com companhias de dança às normas positivadas do Direito do Trabalho. Em continuidade, sobretudo por entender-se que a norma positivada e sua interpretação devem ser permeadas e guiadas pelos fundamentos e princípios basilares do Direito do Trabalho, neste item abordar-se-ão considerações sobre a conexão entre os princípios do Direito do Trabalho mais pertinentes ao caso e a relação e o contrato de emprego entre bailarinos e companhias de dança.

4.4.1 Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável confere ao Direito Trabalhista uma das características mais peculiares dentro do direito brasileiro. Isso porque, ao contrário dos demais ramos do direito, em que a prevalência normativa se dá pela resolução formal do conflito aparente de normas - no qual prevalece a hierarquia da forma legal, a cronologia da lei e a especificidade -, no Direito do Trabalho, o mais forte preceito para a solução do conflito entre normas é o critério da prevalência da norma mais favorável. Dessa forma, havendo duas leis com disposições não compatíveis, para o Direito Trabalhista, a lei que deve ser considerada é aquela que estabelece a condição mais favorável ao trabalhador (CASSAR, 2015, p. 208).

Nesse mesmo sentido, a Constituição de 1988 determina, no caput do artigo 7º., que os direitos dos trabalhadores são, além dos elencados em seus incisos, todos os outros que visem à melhoria da condição social do trabalhador: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social [...]” (BRASIL, 1988). Portanto, além de consolidado princípio trabalhista, a prevalência da norma mais favorável é uma determinação constitucional.

Sobre isso, Cassar (2015) disserta acerca da resolução de conflitos entre norma heterônoma (Lei e normativas oficiais do Estado) e uma norma autônoma - elaborada sem a intervenção do Estado:

Atomista é o critério de interpretação e integração de normas que leva em conta o benefício isolado contido em cada norma, aglutinando-os, acumulando-os numa só. A segunda teoria (conglobamento) se preocupa com a norma como um todo, respeitando seu conjunto. Aplica exclusivamente, após o confronto, aquela que for mais favorável ao trabalhador, em seu bloco, ignorando a outra. A teoria intermediária, por sua vez, não faz a interpretação somando os benefícios de ambas as normas, relativas ao mesmo grupo de matéria, nem ignorando uma norma em prol da outra, em seu conjunto. Seleciona os institutos existentes entre as duas normas para cotejá-los e, a partir daí, escolher exclusivamente o mais benéfico de cada norma para aplicá-lo ao trabalhador.

Quando o conflito ocorrer entre uma norma autônoma e outra heterônoma, ou entre duas heterônomas, deverá ser aplicado o critério atomista, pois as teorias do conglobamento e intermediária desprezam uma das normas heterônomas ou parte dela em detrimento de outra e, como as normas heterônomas são indisponíveis, não é possível a exclusão, apenas a soma (CASSAR, 2015, p. 208-209, grifo nosso).

Nesse sentido, compartilha-se da visão defendida pela autora de que a teoria atomista é a mais adequada para a resolução de conflito de normas no direito do trabalho, uma vez que não se pode abrir mão de disposições de lei estatal, as quais preveem as condições laborais mínimas. Ainda, compreende-se que o princípio da norma mais favorável se estende também à definição da teoria mais adequada à resolução dos conflitos. Assim, de acordo com a teoria atomista, colher-se-á as normas mais favoráveis dos conjuntos das leis analisadas.

Destaca-se que o princípio da prevalência da norma mais favorável deriva do princípio da proteção, o qual tem relação direta com a justificativa máxima do Direito do Trabalho, que é a tentativa de equiparação das relações laborais, elevando os trabalhadores a um patamar mais equilibrado em relação aos empregadores, conforme disserta Barros (2016, p. 122):

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

Sobre esse assunto, continua a autora:

Os diplomas legais no Brasil continuam sendo inspirados no princípio da proteção ou da tutela, como se infere do próprio caput do art. 7º da Constituição da República de 1988, o qual, ao arrolar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, prevê 'outros que visem à melhoria de sua condição social'. Isso demonstra uma técnica legislativa direcionada ao princípio da tutela (BARROS, 2016, p. 124).

Depreende-se, pois, que a tentativa de retirada de direitos trabalhistas por meio de leis inferiores não só prejudica as conquistas dos trabalhadores, mas fere diretamente a disposição trazida pela Constituição de 1988. Nesse passo, Monteiro de Barros leciona com precisão, antes mesmo da Reforma Trabalhista de 2017, delineando o histórico de precarização das normas do trabalho:

O princípio da proteção, entretanto, vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais. Isso é também uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização 'normatizada'. Dentro desse espírito, a própria Constituição no art. 7º, XI, assegura ao trabalhador participação nos lucros ou resultados, mas desvincula-a da remuneração, retirando-lhe a feição retributiva. Com isso, a participação nos lucros não se incorporará ao cálculo de outros institutos jurídicos trabalhistas, ao contrário do que dispunham as Constituições anteriores (1946 e 1967). [...] (BARROS, 2016, p. 124).

A autora ressalta a dificuldade para encontrar "o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas da empresa e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços [...], que foge completamente dos ideais de justiça social", destacando diversos casos de retração de direitos trabalhistas ocorridos entre os anos 90 e os anos 2000 (BARROS, 2016, p. 124).

No caso das normas dedicadas a regulamentar a contratação de bailarinos por companhias de dança, observa-se, de acordo com o cenário delineado no Capítulo 2, a tentativa do mercado de trabalho da dança em classificar a relação estabelecida com os bailarinos como uma relação temporária, muitas vezes valendo-se de uma lei que pouco menciona o trabalho temporário (Lei nº. 6.533/1978), ou até mesmo de natureza civil.

A lei referida, Lei dos artistas e técnicos em espetáculo, apesar de fazer menção ao contrato por tempo determinado, não estabelece quais são os critérios

que devem ser utilizados para que a relação seja caracterizada como temporária. Tampouco determina - e nem poderia, em razão da disposição da CLT e do princípio ora estudado - que o contrato por tempo determinado será tomado como regra para o contrato de artistas ou que esta contratação poderá ser temporária atendendo requisitos diversos aos previstos na CLT.

Consequentemente, constata-se que não há previsão legal para a contratação de bailarinos por tempo determinado, senão as condições do parágrafo 2º. do artigo 443 da CLT, e que, mesmo se houvesse, não poderia ser aplicada, tendo em vista o princípio da prevalência da norma mais favorável.

Assim, de acordo com a teoria atomista defendida por Cassar (2015, p. 208-209) e abarcada por esta pesquisa, bem como em conformidade aos contornos do princípio da proteção, aos contratos de bailarinos por companhias de dança, devem ser aplicadas apenas normas tão favoráveis ou mais do que a CLT, a fim de conter a precarização da profissão artística e equiparar o emprego na dança às demais profissões.

4.4.2 Princípio da continuidade da relação de emprego

De acordo com os ensinamentos de Martinez (2015), o princípio da continuidade da relação de emprego pretende garantir ao trabalhador a ampla duração do vínculo empregatício, pressupondo que a vontade do empregado é permanecer no emprego, presumindo-se que a finalização do vínculo empregatício se dá por iniciativa do empregador. Este, portanto, para se desonerar das obrigações advindas do rompimento do vínculo por vontade patronal, deve comprovar que a iniciativa do término do vínculo foi do empregado (MARTINEZ, 2015, p. 145).

No mesmo sentido, defende Cassar (2015, p. 218):

A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade.

Imagina-se que o empregado, quando aceita um emprego, pretenda neste permanecer por tempo indefinido. Esta é a noção de engajamento do empregado na empresa.

Em virtude disto, a regra geral quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado e a exceção é o contrato a termo. Por isto, o contrato a termo deve ser expresso (art. 29 da CLT). Não havendo prova do

ajuste de vigência do pacto, a presunção é de que o contrato de trabalho é indeterminado.

A continuidade decorre, também, da não eventualidade da prestação de serviços característica da relação de emprego. Assim, essa habitualidade se converte em uma presunção da continuidade, promovendo a estabilidade profissional do trabalhador e a integração deste à empresa na qual trabalha, conforme anotações de Barros (2016, p. 126):

Outro princípio é o da continuidade, que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga.

Dessa forma, revela-se que o princípio da continuidade do emprego não só auxilia o empregado com distribuição do ônus da prova acerca do encerramento da relação, mas, sobretudo, decorre da habitualidade da prestação de serviços presente na relação de emprego e procura conferir aos empregados situação de estabilidade e amparo.

No caso analisado por esta pesquisa, o princípio da continuidade da relação de emprego é de importante destaque, tendo em vista a praxe irregular de contratação dos bailarinos de forma sucessiva mediante contrato de trabalho por tempo determinado, sem que haja o enquadramento nas hipóteses previstas em lei. Faticamente, o principal efeito disso na vida dos bailarinos é a falta de proteção contra a dispensa arbitrária, pois, a cada fim de contrato, surge a possibilidade ao empregador de dispensar os serviços prestados regularmente pelo bailarino, sem que isso importe no pagamento de verbas rescisórias ao então empregado.

Nesse sentido, Barros (2016) menciona que este princípio é consagrado pela Constituição de 1988, no art. 7º., inciso I:

art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos) [...] (BARROS, 2016, p. 126).

Por esse prisma, a continuidade da relação de emprego deve ser garantida aos bailarinos nos termos constitucionais descritos acima e legais (art. 477 da CLT), assegurando à categoria o pagamento de verbas rescisórias indenizatórias em caso de despedida sem justa causa. Nas palavras de Barros (2016, p. 126):

Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, como se infere do art. 7º, I, da Constituição de 1988, embora ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato em face de algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais. O Direito do Trabalho tem, ainda, como regra, os contratos de duração indeterminada e procura mantê-los quando institui estabilidades provisórias. Esse princípio sofreu os efeitos da flexibilização, com a ampliação das formas de contratação por prazo determinado, mas ainda persiste inspirando o nosso ordenamento jurídico.

Constata-se, da argumentação da autora, que a Constituição - e a própria essência do Direito do Trabalho como instituto protetor das relações trabalhistas - procura proteger o trabalhador justamente da situação vivida pelos bailarinos em âmbito internacional. Em muitos países, como Alemanha e Estados Unidos, essa situação se dá de forma regular, devido à precarização das leis trabalhistas derivada das reações liberais às crises econômicas (WANDSCHEER, 2010, p. 1).

No entanto, embora seja verificada na prática, a lei brasileira não legitima esta flexibilização no caso dos bailarinos profissionais contratados por companhias, motivo pelo qual devem ser identificadas e regularizadas as relações de emprego, sob pena de perpetuação do desamparo à categoria artística, do descumprimento da lei e da degradação das condições de trabalho dos bailarinos brasileiros.

4.4.3 Princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho

O princípio tratado neste tópico tem raízes, assim como os outros mencionados, na própria fundamentação do Direito do Trabalho como instrumento de proteção ao trabalhador. Esta proteção se dá, sobretudo, pela diminuição do abismo de poderes existente entre empregadores e empregados. Segundo este princípio, não cabe ao trabalhador ou ao empregador a negociação sobre a renúncia aos direitos trabalhistas, tendo em vista que a realidade do mercado de trabalho atual confere ao empregador muitas possibilidades de contratação e ao trabalhador, poucas, retirando-lhe o poder de negociação.

Em conformidade, Barros (2016, p. 133) argumenta que:

[...] a irrenunciabilidade resulta do fim visado pela norma, que outro não é senão o de retirar o trabalhador de sua condição de inferioridade econômica. Dáí afirmar Pinho Pedreira que a irrenunciabilidade domina o Direito do Trabalho. Em consonância com esse entendimento, o TST tem admitido que as leis trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis.

Acrescenta-se, ainda, à condição do trabalhador, além da inferioridade econômica, a subordinação jurídica ao empregador.

De acordo com a autora, o princípio tem como objetivo a limitação da autonomia da vontade das partes, considerando que o empregado não possui paridade para negociação de condições trabalhistas com o empregador, “presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia” (BARROS, 2016, p. 126).

A autora explica que a impossibilidade da renúncia a direitos trabalhistas aparece no ordenamento de forma explícita e implícita. A forma explícita pressupõe texto legal que proíba de forma expressa a possibilidade de renúncia de determinado direito, como ocorre nas declarações de nulidade baseadas no artigo 9.º da CLT (“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, BRASIL, 1943) e no o art. 12 da Convenção 132 da OIT, que proíbe a renúncia ao direito de férias (BARROS, 2016, p. 133). A forma implícita, por outro lado, retira-se do contexto legal:

Já a forma implícita da irrenunciabilidade encontra-se no próprio contexto legal. Assim, o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República de 1988, ao assegurar a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, possui conteúdo inderrogável, pois o texto constitucional, quando diz ‘não superior’, traça limites que não podem ser ultrapassados, a não ser se se tratar de regime de compensação. O mesmo ocorre com a Lei do FGTS (n. 8.036, de 1990), quando, em seu art. 6º, impõe ao empregador a obrigação de pagar o mínimo de 60% da indenização simples ou em dobro, conforme o caso, pelo tempo de serviço anterior ao ingresso no FGTS. O caráter inderrogável dessas normas está implícito no seu próprio conteúdo (BARROS, 2016, p. 133).

Com base nesses fundamentos, infere-se que a irrenunciabilidade das normas trabalhistas decorrem da necessidade de proteção do trabalhador das armas negociais das quais dispõem os empregadores, retirando a possibilidade de o empregado ser constrangido a renunciar seus direitos, sendo que o princípio

encontra sólidas bases para a sua aplicação na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição de 1988 e, inclusive, em normas internacionais.

A irrenunciabilidade ocupa espaço especialmente importante no mercado artístico, uma vez que, além da flexibilização, a supersaturação do mercado e a baixa valorização do trabalho profissional dos bailarinos, expõem os profissionais a condições irregulares e precárias de trabalho. Nesse contexto, a impossibilidade de renúncia a direitos ampara os bailarinos para negociações trabalhistas mais benéficas com as companhias.

Verifica-se que as relações de emprego analisadas, no geral, estão em desacordo com a premissa da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, porquanto retiram dos bailarinos direitos: à regra geral de indeterminação do prazo contratual (art. 443 da CLT); aos institutos que protegem o trabalhador contra a dispensa arbitrária (art. 7º., inciso I, da Constituição de 1988, e art. 477 da CLT); ao recebimento do FGTS (art. 15 da Lei 8.036/90); a férias (art. 129 e 130 da CLT e art. 12 da Convenção 132 da OIT); etc.

Nesse cenário, a ampla utilização de contratos irregulares para a contratação dos bailarinos, obriga-os a renunciar a todos esses direitos a fim de se inserirem no mercado de trabalho artístico e a expor suas carreiras à instabilidade econômica e profissional características de funções que não estão exercendo.

4.4.4 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

Por fim, o princípio da primazia da realidade sobre a forma arremata a análise das relações de emprego realizadas nesse trabalho e evidencia a titularidade dos direitos trabalhistas pelos bailarinos, independentemente da documentação utilizada para representar o vínculo, considerando o contexto fático em que se inserem as relações de trabalho de forma geral.

Isso porque o princípio da primazia da realidade sobre a forma, conforme ensina Barros (2016, p. 125), valoriza a situação de fato em que se deu a relação trabalhista, desprezando as atribuições formais que lhes foram conferidas por contratos ou outro instituto de ficção jurídica. Em suas palavras:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar-lhe essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego (BARROS, 2016, p. 125).

Para Cassar (2015, p. 214), não é diferente:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade.

Infere-se que, ao examinar uma relação de prestação de serviços, o princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que a situação fática seja superior às formas jurídicas a ela atribuídas. Dessa forma, uma relação de emprego representada equivocadamente por um contrato de prestação de serviços civis possui todas as condições necessárias para gerar os efeitos jurídicos de uma relação de emprego formalizada, a despeito das previsões atravessadas do contrato que pretende lhe corresponder.

Para o Direito Processual do Trabalho, o princípio da primazia da realidade sobre a forma confere contornos ao exame probatório, o qual deve, portanto, relativizar a veracidade/validade das cláusulas contratuais apresentadas em documentos que representam as relações jurídicas que envolvem a prestação de serviço.

Nesse sentido, os Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros são sólidos ao privilegiar a situação de fato sobre a forma contratual com base no princípio da primazia da realidade. Como exemplo, colhe-se dos julgados do Tribunal Regional da 22ª Região:

EMENTA RELAÇÃO DE EMPREGO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. VÍNCULO CARACTERIZADO. Diante da negativa de vínculo suscitada pela parte reclamada, mas reconhecida a prestação de serviços, é da parte ré o encargo de produzir as provas que corroborem suas alegações, a teor do que dispõem o art. 373, II, do CPC c/c art. 818 da CLT. Para ser caracterizado o liame empregatício, imprescindível que se identifiquem, na

relação de trabalho mantida pelas partes, os requisitos previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT, ou seja, a pessoalidade, a subordinação, a habitualidade e a remuneração. Comprovadas tais características, o princípio da primazia da realidade faz incidir sobre a situação fática o reconhecimento do verdadeiro elo jurídico entre os litigantes, afastando a falsa roupagem da relação contratual de prestação de serviços. Nesse contexto, reconhecido o liame empregatício entre as partes litigantes. Recurso ordinário conhecido e improvido. (TRT-22 - RO: 000022411420175220001, Relator: Francisco Meton Marques De Lima, Data de Julgamento: 24/06/2019. PRIMEIRA TURMA) (BRASIL, 2019).

No mesmo sentido, fixou jurisprudência o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região:

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Diante do princípio da primazia da realidade, aplicável ao Direito do Trabalho, há que se privilegiar a realidade do relacionamento jurídico em detrimento dos aspectos formais. (TRT-2 - RO: 11907820125020 SP 00011907820125020492A28, Relator: ÁLVARO ALVES NÔGA, Data de Julgamento: 29/08/2013, 17ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013) (BRASIL, 2013).

Ainda, é também o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/SC:

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. APLICAÇÃO. No confronto entre a verdade formal, contida em documentos, e a verdade real, que emerge dos fatos, prevalece esta última, tendo em vista a aplicação do princípio da primazia da realidade. Demonstrado nos autos que o autor tinha jornada de trabalho em horário diverso daquele registrado nos cartões-pontos, merece ser mantida a condenação em horas extras. (TRT-12 - RO: 00019600520125120036 SC. Relatora: Lilia Leonor Abreu, Secretária da 3ª Turma. Data de Publicação: 24/03/2012) (BRASIL, 2014).

Observa-se que a jurisprudência sobre o tema, além de afinada entre os tribunais, é também consolidada há muitos anos ao retirar o trabalhador da situação jurídica cível de desamparo e elevá-lo ao status de empregado, conferindo-lhe todos os direitos inerentes a ele.

Entende-se que esse princípio, em conjunto com o princípio da boa fé - o qual, em tese, deve reger todas as relações fático-jurídicas -, engloba a elaboração de contratos e documentos que representam a atividade laboral. Assim, o empregador, para não incorrer em atividade irregular e nas sanções cominadas para tanto (no caso estudado, especialmente as sanções previstas no art. 33 da Lei nº.

6.533/1978), tem obrigação de considerar a realidade da prestação de serviços para propor um instrumento formal para a representação da relação trabalhista, adequando a situação concreta às previsões legais pertinentes.

Portanto, verifica-se que os contratos de trabalho dos bailarinos brasileiros que foram analisados mediante esta pesquisa encontram-se em total desconformidade com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, uma vez que procuram reduzir a relação empregatícia - já amplamente identificada ao longo deste trabalho nas relações entre bailarinos e companhias de dança -, à condição de um contrato cível, independente de profissional autônomo, o que não se verifica na prática.

Ressalta-se que o contrato de trabalho formalizado entre Gabriel Ritzmann e a companhia *Ballet Jörgen Canada* (anexo X) também está em desacordo com este princípio, pois declara que Gabriel era contratado como artista independente. Essa independência foi plenamente desconstruída mediante os depoimentos do bailarino, que revelaram a existência de vínculo de subordinação e dependência clara entre a companhia e o empregado.

Por fim, o contrato de prestação de trabalho entre a companhia brasileira e a bailarina não identificada encaixa-se perfeitamente na situação verificada nos casos jurisprudenciais citados acima, eis que comprovada a existência de relação de emprego representada por contrato de prestação de serviços cível, o qual não confere à profissional nenhuma das garantias trabalhistas às quais faz jus.

Nessa situação específica, tratando-se de relação de trabalho brasileira de atividade realizada em cidade brasileira, uma eventual lide estabelecida entre os bailarinos contratados irregularmente e a companhia, forçaria a regularização dos contratos e o reconhecimento do vínculo empregatício, confirmando-se legalmente que esses profissionais são detentores de todos os direitos trabalhistas característicos da relação de emprego.

Entretanto, a escassez de jurisprudências sobre as relações trabalhistas de bailarinos profissionais, diante da irregularidade dos contratos praticados, faz supor que os bailarinos, além de não estarem bem organizados como categoria profissional, desconhecem seus direitos ou não se sentem “à vontade” para negociá-los ou exigí-los das companhias de dança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em razão do que foi estudado por esta pesquisa, compreende-se o 'trabalho' como atividade laboral que possibilita o sustento material do indivíduo, mas, também, contribui para a sua identificação, realização e percepção de si mesmo como membro da sociedade. O trabalho contemporâneo deve ser assimilado com caráter positivo, de forma que o Direito do Trabalho possui a função de emancipar o trabalhador da exploração desregulada de suas atividades, bem como permitir o desenvolvimento autônomo e consciente de sua ocupação.

Constatou-se que o trabalho realizado por bailarinos de companhias de dança é inegavelmente subordinado aos representantes da companhia, como diretores artísticos, professores e ensaiadores. Além disso, verificou-se que o serviço é prestado de forma contínua - salvo raras exceções -, pessoal, onerosa e aleatória, tendo em vista que a atividade do bailarino é remunerada e constantemente necessária para o funcionamento de uma companhia de dança, que é quem desfruta dos resultados do trabalho dos bailarinos. Posto isso, restou inequívoca a relação de emprego estabelecida entre as companhias e seus bailarinos membro.

Em sequência, demonstrou-se que a praxe contratual utilizada para a contratação de bailarinos por companhias de dança no Brasil se dá de forma totalmente e irregular e alheia ao Direito do Trabalho, porquanto se identificou a ampla utilização de contratos de prestação de serviços para a representação de relações empregatícias, bem como o uso indiscriminado do contrato de trabalho por tempo determinado, sem que haja a observação das regras celetistas sobre requisitos necessários para tanto.

Portanto, definiu-se a aplicação das regras trabalhistas pertinentes ao caso estudado, concluindo-se que a relação de emprego entre bailarinos e companhias de dança deve se atentar às normas gerais da CLT e às prescrições específicas da Lei nº. 6.533/1978.

Por fim, percebeu-se que as práticas trabalhistas do meio violam não só as normas positivadas, mas, também, os princípios do Direito Trabalhista e, por vezes, pervertem a função primordial do Direito do Trabalho, que é a proteção do trabalhador e a tentativa de equalizar a relação tão desigual estabelecida entre empregador e empregado.

Os recursos utilizados para a construção da base deste trabalho – realização de entrevistas, exame de contratos existentes e acesso a bibliografias variadas - permitiram à autora, ainda que no cenário de isolamento social da pandemia da Covid-19, importante contato com a realidade de bailarinos brasileiros, o que viabilizou a compreensão das particularidades da profissão e possibilitou que a análise legislativa se desse de forma mais personalizada e fiel à realidade.

Frisa-se que a contribuição das diferentes áreas do conhecimento abordadas durante o trabalho foi imprescindível para o rompimento do isolacionismo do Direito, trazendo ao debate ideias e informações importantes para a construção da fundação na qual se ergueria a abordagem pretendida, em que se buscou utilizar o direito como um instrumento regulador e modelador das relações trabalhistas em proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Livraria Brasiliense, 2017. E-book. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zmgvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=o+que+%C3%A9+trabalho&ots=e9JPmM1PIN&sig=l_4iVktUv-_se50HgVOfbQKUYYP0#v=onepage&q=o%20que%20%C3%A9%20trabalho&f=false. Acesso em: 09 abril 2020.

ALVES, Paulo Roberto. A divisão do trabalho em Marx, Durkheim e Weber. **Revista Diálogos Interdisciplinares**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 46-58, 2014. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44406591/43-149-1-PB.pdf?1459801082=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_Divisao_do_Trabalho_em_Durkheim_Marx_e.pdf&Expires=1620507004&Signature=l1Fk3ReYIY2ONH8arK9eyJt3KOI0DDmowK7CaCSxgSsGXIFTf42HcyVmwQafI4-T6ydyFFgmXR~DKOgyfeL93kOE9nOwb-zQxNCGamg53t4XJM0txrTHp6tYL5xj50dvRveiUmskERrVs40AwLfPOwTUjJGBEmnmzu8Uv0Xf8-a3L-M3guJDTWquR2XN~cJI83xsybcB-CVGqJNFa11a9r628CJxx7dW6K~R5ggv7gM-qucPZXL9H1~edJi9b9BMCsjZ3I2sKyFPJqCdzns8QhvdK-VJ8pXG4LCXKytiOgz-K2IFFWtRE5hrDIdI9PuwivIF8doWnof4aSDQ4EYeIA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 03 outubro 2020.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Conversor de moedas**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/conversao>. Acesso em: 10 maio 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BENDASSOLLI, Pedro F; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 2, p. 143-159, mar./abr. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902011000200003&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 09 abril 2020.

BRASIL. [Constituição(1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 maio 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943** [Consolidação das leis do trabalho]. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº. 6.533, de 24 de maio de 1978**. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Brasília, 1978. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6533.htm. Acesso em: 05 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 05 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 03 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (3ª. Turma). **Recurso ordinário n. 000196-05.2012.5.12.0036 SC.** Princípio da primazia da realidade. aplicação. Recorrente: Valdac S.S. e União. Recorrido: Diego Alcides dos Santos e Valdac S.A. Relator: Lilia Leonor Abreu. Data de Publicação: 24 de março de 2014. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/643316013/recurso-ordinario-trabalhista-ro-19600520125120036-sc-0001960-0520125120036/inteiro-teor-643316113>. Acesso em: 03 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª. Região (1ª. Turma). **Recurso ordinário n. 000022411420175220001.** Relação de emprego. Existência de contrato de prestação de serviços. Princípio da primazia da realidade. Vínculo caracterizado. Recorrente: Instituto Tecnológico de avaliação do coração SS. Recorrido: Leonardo Augusto Raulino Pereira. Relator: Francisco Meton Marques de Lima, Data de Julgamento: 24 de junho de 2019. Disponível em: <https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729233151/recurso-ordinario-ro-22411420175220001/inteiro-teor-729233350>. Acesso em: 03 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região (11ª. Turma). **Recurso ordinário n. 00015069320105020029.** Contrato de prestação de serviços. Ente público. Inexigibilidade de licitação. Competência da Justiça do Trabalho. Recorrentes: Município de São Paulo e Renata Cavallari. Relator: Eduardo de Azevedo Silva, 31 de julho de 2012. Data de Publicação: 09 de agosto de 2012. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1123897152/15069320105020029-sao-paulo-sp/inteiro-teor-1123897184>. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região (17ª. Turma). **Recurso ordinário n. 00011907820125020492.** Princípio da primazia da realidade. Contrato de prestação de serviços. Recorrente: Suzano Papel e Celulose S.A. Recorrido: Alexandro Pereira de Oliveira Celulose On Line Ambiental Ltda. Relator: Álvaro Alves Nôga. Data de Julgamento: 29 de agosto de 2013. Data de Publicação: 06 de setembro de 2013. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24845029/recurso-ordinario-ro-11907820125020-sp-00011907820125020492-a28-trt-2/inteiro-teor-112678637>. Acesso em: 03 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª. Turma). **Agravo de instrumento em Recurso de Revista 1368-65.2015.5.12.0032.** Recorrente: Raimundo Odécio Aguiar. Recorrido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 16/04/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/377340470437a5947346c546d3513538>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Agravo de instrumento em Recurso de Revista n. 130370–27.2015.5.13.0011. Recorrente: Silvia Renata Felipe Alves. Recorrido: Avon Cosméticos Ltda. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 12/03/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1116495255/tst-judiciario-11-03-2021-pg-4207>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Agravo de instrumento em Recurso de Revista n. 412-14.2018.5.11.0051. Recorrente: Estado de Roraima. Recorrido: Elisegina Santos Alves dos Reis e União Comércio e Serviços Ltda - EPP. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 16/04/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/40c4f4b54f51d8839743c65733680160>. Acesso em: 10 maio 2021.

CARVALHO, Carlos Eduardo; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya. **FGTS**: avaliação das propostas de reforma e extinção. Rio de Janeiro: IPEA, set. 1999. (Texto para discussão, n. 671). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2779/1/td_0671.pdf. Acesso em: 09 abr. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CENTRO CULTURAL TEATRO GUAÍRA. Curitiba, [2021?]. Disponível em: <http://www.teatroguaira.pr.gov.br/Bale#>. Acesso em: 09 mar. 2021.

COUNTRYECONOMY. Mercado laboral: salário mínimo nacional/Canadá. **Countryeconomy**, 2021. Disponível em: <https://pt.countryeconomy.com/mercado-laboral/salario-minimo-nacional/canada>. Acesso em: 10 maio 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Contrato de trabalho — caracterização, morfologia e nulidades. Conteúdo contratual - peculiaridades. O sistema de cotas no contrato de trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016. v. 2: Direito individual do trabalho. Disponível em: https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/contrato-trabalho-caracterizacao-morfologia-619391242?_ga=2.77221077.1987637756.1620263454-1980231382.1620263454. Acesso em: 09 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

JOHANSON, Mark. The no Vacation Nation. **BBC**, [S. l.], 2014. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20141106-the-no-vacation-nation>. Acesso em: 26 abr. 2021.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. [Tradução: João Baptista Machado]. 6. ed. São Paulo: Martin Fontes, 1998.

LIMA, Amanda Santos de: OTRANTO, Celia Regina. A experiência do primeiro curso técnico integrado em dança no Brasil. **RTPS – Rev. Trabalho, Política e Sociedade**, [S. l.], v. 3, n. 05, p. 251-274, jul./dez. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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, 2010. Disponível em:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07205a&AN=uls.284112&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 28 maio 2020.

NUMBEO. Custo de vida em Stuttgart. **Numbeo**, Stuttgart, 2021. Disponível em:
<https://pt.numbeo.com/custo-de-vida/cidade/Estugarda-Stuttgart>. Acesso em: 26 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório no Brasil. **Convenção n. 132**. Genebra, 1970. Disponível em:
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 mar. 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

RIVAS, Nádia Regina. Economia da cultura: o desenvolvimento e o problema do trabalho na área da dança. **Revista Linceu On-line**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 5-21, jul./dez. 2011. Disponível em: https://liceu.emnuvens.com.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1087. Acesso em: 09 mar. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2021. Disponível em:
<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/c79a054faa4153d2498ab6d9b96324fc.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SEABRA NETO, Wilson. **Relação de emprego**. [S. l.], fev, 2020. Disponível em:
<http://www.seabraneto.com.br/wp-content/uploads/2020/02/Rela%C3%A7%C3%A3o-de-emprego.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2020.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Criação rima com precarização: análise do mercado de trabalho artístico no Brasil. GT29 - Trabalho, Precarização e Políticas Públicas. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 13, 2007, Campinas. **Anais eletrônicos...** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Sociologia (SBS), 2007.

Disponível em: <http://beta.idanca.net/wp-content/uploads/2008/03/liliana.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2020.

SEGNINI, Marina Petrilli. **Sufrimento e prazer no trabalho artístico em dança**. 2010. 171 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Reabilitação) -- Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5163/tde-20092010-165712/publico/MarinaPetrilliSegnini.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SINDDANÇA Sindicato de Dança dos Profissionais do Estado de São Paulo. **Portal Sinddança**, São Paulo, 2020. Disponível em: <http://portal.sinddanca.com.br/>. Acesso em: 09 abril 2020.

SINDICATO DE ARTISTAS E TÉCNICA EM ESPETÁCULOS DE DIVERSÕES DO ESTADO DO PARANÁ (SATED PR). Curitiba, 2021. Disponível em: <https://www.satedpr.org.br/>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA DANÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SPDRJ). Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://spdrj.com.br/>. Acesso em: 09 março 2021.

TERRON, Fernanda. Salário mínimo na Alemanha, é possível viver com ele? **Conexão Europa**, [S. l.], 21 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conexaoeuropa.com.br/alemanha/salario-minimo-na-alemanha-e-possivel-viver-com-ele/#:~:text=Em%202021%2C%20os%20valores%20do,3%C2%AA%20crian%C3%A7a%3A%20225%20euros>. Acesso em: 09 março 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, p. 38-46, 2007. n. esp. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400007&script=sci_arttext. Acesso em: 09 abril 2020.

WANDSCHEER, Roselaine. Relações trabalhistas flexíveis são cada vez mais comuns na Alemanha. **Deutsche Welle**, [S. l.], 2010. Disponível em: <https://p.dw.com/p/NBpV>. Acesso em: 26 abril 2021.

ZHANG, Danhong. Contratos temporários ajudam mercado alemão de trabalho a vencer crise. **Deutsche Welle**, [S. l.], 2010. Disponível em: <https://p.dw.com/p/LeKS>. Acesso em: 26 abril 2021.

