



# Aspectos Contratuais do Músico no Amazonas: Uma Análise das Decisões Judiciais

## *Contractual Aspects of Musicians in Amazonas: An Analysis of Judicial Decisions*

**Bruno Willian Vogel dos Santos**

Graduando em Direito -- CIESA

**Rafael Seixas de Amoêdo**

Licenciado em Letras e Mestre em Ciências pela Universidade do Estado do Amazonas. Doutorando em Comunicação, Linguagens e Cultura pelo PPGCLC – UNAMA. Professor orientador de TCC e Extensão – CIESA.

**Resumo:** Este trabalho tem o intuito de analisar a aplicação da Lei do Músico e os contornos jurisprudenciais predominantes no Amazonas, examinando casos concretos que ilustram os desafios e avanços na garantia dos direitos trabalhistas dessa categoria. Diante do exposto o objetivo geral consiste em analisar as decisões judiciais relacionadas aos aspectos contratuais de músicos no estado do Amazonas. A abordagem aplicada foi bibliográfica e documental, enriquecida com os dispositivos legais e entendimentos jurisprudenciais aplicáveis à espécie. Diante disso, os dados usados foram encontrados nas seguintes bases de dados: Scielo, portal da CAPES, biblioteca de tese e dissertação da USP, Lume - repertorio digital da URFSG e RT online - revista dos tribunais online como o JusBrasil. Conclui-se que ao identificar e compilar as principais decisões judiciais sobre contratos de músicos no Amazonas, analisando se a fundamentação aplicada decorre de analogia ou da aplicação direta da legislação, conforme achados a compilação e análise dessas decisões revelarão se os tribunais amazonenses tendem a aplicar a lei diretamente ou recorrer à analogia, destacando a necessidade de maior segurança jurídica para os profissionais da música na região.

**Palavras-chave:** vínculo empregatício; jornada de trabalho; músico no Brasil.

**Abstract:** This paper aims to analyze the application of the Musician's Law and the prevailing case law in Amazonas, examining specific cases that illustrate the challenges and advances in guaranteeing the labor rights of this category. Given the above, the overall objective is to analyze judicial decisions related to the contractual aspects of musicians in the state of the Amazonas. The approach adopted was bibliographical and documentary, enriched with the legal provisions and case law applicable to this category. Therefore, the data used were found in the following databases: Scielo, CAPES portal, USP's thesis and dissertation library, Lume - URFSG's digital repertoire, and RT online - an online court journal such as JusBrasil. It is concluded that by identifying and compiling the main judicial decisions on musicians' contracts in Amazonas, analyzing whether the reasoning applied arises from analogy or from the direct application of the legislation, according to the findings, the compilation and analysis of these decisions will reveal whether the Amazonian courts tend to apply the law directly or resort to analogy, highlighting the need for greater legal certainty for music professionals in the region.

**Keywords:** employment relationship; working day; musician in Brazil.

## INTRODUÇÃO

O músico no cenário brasileiro é um trabalhador que está presente em diferentes espaços que oferecem entretenimento ao público, no geral, são profissionais que trabalham principalmente em horário noturno e que muitas vezes atuam do anochecer até o amanhecer. Logo, são jornadas de trabalho consideradas exaustivas, pois além das apresentações artísticas, frequentemente são exigidos ensaios para uma exibição de qualidade.

Diante da prerrogativa apresentada, o estudo realizado sobre os aspectos contratuais do músico no Amazonas revela-se essencial para compreender como a legislação trabalhista, em especial a Lei nº 3.857/1960 (Lei do Músico) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem sido interpretada e aplicada pelos tribunais regionais. A análise das decisões judiciais permite identificar particularidades locais, desafios na efetivação de direitos e tendências jurisprudenciais em relação a contratos, remuneração, vínculo empregatício e proteção social desses profissionais, contribuindo para o debate sobre a adequação das normas às realidades socioeconômicas da Região Norte.

De forma pejorativa e preconceituosa, parte dos contratantes não reconhecem o músico como trabalhador, e isso muitas vezes está ligado, a falta de vínculo empregatício desse prestador de serviço. Na visão de Souza (2021), ocorre devido à falta de conhecimento em relação aos seus direitos trabalhistas, o que faz com o que músicos brasileiros não reconheçam e exijam as garantias mínimas previstas em lei a seu favor. Diante do exposto, a problemática analisada consiste em “Quais são os aspectos contratuais que caracterizam o vínculo empregatício do músico no Amazonas, à luz das decisões judiciais?”. A hipótese da pesquisa, dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, estipula o número de horas trabalhadas pelas empregadas domésticas no país e forma vínculo empregatício, também pode ser empregado ao trabalho oferecido pelos músicos do país.

Esse tema está inserido em um contexto do direito do trabalho e sua motivação decorre por experiência do próprio autor que atua como músico no cenário regional e que observou que esses profissionais não possuem nenhum amparo legal considerado as legislações trabalhistas. Parte-se do fato que o músico possui vínculo empregatício, considerando o serviço prestado e as longas horas de jornada de trabalho oferecido ao contratante. O que se relaciona a perspectiva de Souza (2021), pois o autor buscou compreender as circunstâncias relacionadas à razoabilidade de se instituir uma quantidade de dias trabalhados por semana por parte do músico, notadamente com interesse de se preencher um dos requisitos do vínculo de emprego (habitualidade).

Diante do exposto o objetivo geral consiste em analisar as decisões judiciais relacionadas aos aspectos contratuais de músicos no estado do Amazonas. Menciona-se que os objetivos específicos são: i) Analisar a aplicação da legislação trabalhista brasileira e os direitos específicos previstos na Lei do Músico (Lei nº 3.857/1960); ii) identificar as três formas de jornada de trabalho do músico no Brasil; e iii) avaliar as principais decisões judiciais sobre contratos de músicos no

Amazonas, analisando se a fundamentação aplicada decorre de analogia ou da aplicação direta da legislação.

A abordagem aplicada foi bibliográfica e documental, enriquecida com os dispositivos legais e entendimentos jurisprudenciais aplicáveis à espécie. Diante disso, os dados usados foram encontrados nas seguintes bases de dados: Scielo, portal da CAPES, biblioteca de tese e dissertação da USP, Lume - repertorio digital da URGFS e RT online - revista dos tribunais online como o jusbrasil.

A realização desse trabalho é baseada em quatro partes. A primeira é a introdução, no qual consta a apresentação da problemática da pesquisa, justificativa e objetivos. A segunda é uma contextualização sobre o direito do trabalho que relata sobre os princípios gerais do direito do trabalho e da proteção do trabalhador. A terceira é o resultado e discussão que é feito a análise da Lei do Músico, assim como os elementos de continuidade da prestação dos serviços e as três formas de trabalho do músico. As considerações finais são a quarta e última parte desse trabalho, no qual evidencia-se os principais achados dessa pesquisa, assim como a sugestão de trabalhos futuros.

## O DIREITO DO TRABALHO (DT) NO BRASIL

O Direito do Trabalho (DT) constitui um mecanismo essencial para equilibrar as relações entre empregador e empregado, evoluindo de sua origem como regulador de relações subordinadas até abranger questões contemporâneas como desemprego, economia social e responsabilidade empresarial. Embora ocasionalmente criticado por suposta rigidez excessiva, mantém sua relevância ao garantir proteção contra a exploração e promover um ambiente laboral digno. As pessoas passam grande parte de suas vidas em ambientes de trabalho, sendo os trabalhadores reconhecidos como o ativo mais valioso das organizações não apenas pelo capital ou bens materiais, mas pelo valor humano e intelectual que agregam (Lopes; Lira, 2020). Como destaca Fava (2018), o trabalhador oferece esforço contínuo e repetitivo, configurando uma ocupação permanente e profissional.

Etimologicamente, a palavra “trabalho” origina-se do latim *tripaliare* (torturar), derivado de *tripalium*, instrumento de tortura, refletindo historicamente uma conotação de sofrimento e esforço penoso, associada ao trabalho escravo (Sandes; Renzetti, 2020). Contudo, Borges e Yamamoto (2013) afirmam que, embora derive de necessidades naturais, o trabalho transcende essa dimensão, contribuindo para a autoestima individual e o desenvolvimento socioeconômico coletivo.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) consagra a valorização do trabalho como fundamento da justiça social e da redução de desigualdades, assegurando que a relação laboral seja instrumento de inclusão e realização pessoal. O trabalho tornou-se eixo organizador da vida social, influenciando saúde, moradia e redes de apoio, e está intrinsecamente ligado à qualidade de vida e à sustentabilidade ambiental (Santos *et al.*, 2018; Guimarães, 2025).

No Estado Democrático de Direito, o DT emerge como ferramenta para promoção da dignidade humana e melhoria das condições de vida, integrando o indivíduo à sociedade e permitindo sua plena realização (Caspar, 2021). Martinez (2020) define-o de forma simplificada como o conjunto de normas e princípios que regulam o trabalho subordinado, permitindo a fiscalização de relações laborais, a função social da empresa e novas responsabilidades empresariais (Oliveira, 2021).

Criado para mitigar desequilíbrios decorrentes da hipossuficiência do trabalhador, o DT é por vezes acusado de excessivo protecionismo, supostamente impedindo a flexibilização necessária à geração de emprego. Contudo, sua função social mantém-se crucial, especialmente em contextos de desigualdade estrutural. Como fenômeno jurídico moderno, consolidou-se no pós-Segunda Guerra como instrumento de justiça social, complementado pela negociação coletiva e pelo fortalecimento de organizações (Caspar, 2021). Schwarz (2009) ressalta que o DT não se restringe a normas consolidadas, abrangendo fontes diversas e aspectos como formação profissional e organização sindical.

Um trabalho digno é pilar da democracia, associando-se a ambientes laborais seguros e saudáveis, conforme enfatizado por Gunther e Alvarenga (2022). Sandes e Renzetti (2020) acrescentam que o DT busca melhorar a condição social do trabalhador, aplicando sanções em caso de descumprimento normativo. Para compreender sua trajetória. Martinez (2020), aponta que é possível elaborar um cronograma histórico do DT em quatro fases conforme apresentado em Quadro 1, a seguir.

**Quadro 1 - Fases Históricas do Direito do Trabalho.**

Fase	Período Histórico	Marco Inicial e Final	Características Principais
Formação	Início do século XIX	1802 (1ª norma trabalhista) – 1848	Surgimento das primeiras normas trabalhistas; regulamentação incipiente de condições laborais.
Efervescência	Meados do século XIX	1848 (Manifesto Comunista) – 1891	Fortalecimento do movimento sindical; reivindicações por direitos como limitação de jornada, salário-mínimo e inspeções; formação de organizações operárias.
Consolidação	Final do século XIX – início do XX	1891 (Encílica Rerum Novarum) – 1919	Reconhecimento formal de direitos laborais; influência da doutrina social da Igreja; estruturação normativa do trabalho.
Aperfeiçoamento	Século XX	1919 (Tratado de Versailles) – adiante	Expansão do constitucionalismo social; criação da OIT; institucionalização e universalização de direitos trabalhistas.

**Fonte: adaptado de Martinez, 2020.**

O Quadro 1, acima, lista as quatro fases históricas fundamentais do Direito do Trabalho, iniciando-se com o período de Formação (1802-1848), marcado pelas primeiras normas trabalhistas, passando pela fase de Efervescência (1848-1891), com o fortalecimento do movimento sindical e a luta por direitos básicos, seguida pela Consolidação (1891-1919), influenciada pela Encíclica *Rerum Novarum* e pelo reconhecimento formal de proteções laborais, e culminando na fase de Aperfeiçoamento (pós-1919), impulsionada pelo Tratado de Versailles e pela expansão do constitucionalismo social, que institucionalizou direitos em escala global por meio de organismos como a OIT.

Atualmente, o DT é visto com a finalidade de assegurar o equilíbrio nas relações de trabalho, garantindo contraprestação justa a quem presta o serviço, o que, por sua vez, fortalece todo o mercado. Como afirmam Alba *et al.* (2013), somente por meio do trabalho se gera riqueza, e a valorização dessa mão de obra é fundamental para o crescimento contínuo da economia. Além disso, o DT possui autonomia reconhecida, fundamentada em princípios e normas próprias, além de autonomia didática e científica em relação aos demais ramos do direito. Essa independência é reforçada por uma estrutura judiciária exclusiva, composta por Juízes do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), assegurando especialização na solução de conflitos trabalhistas.

O Quadro 2, a seguir, apresenta os requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destacando os quatro pilares fundamentais, além de complementar com as definições legais de empregador e empregado. Sua estrutura organizada permite uma compreensão clara e direta dos elementos jurídicos necessários para configurar a relação de emprego, servindo como ferramenta prática para profissionais do direito, estudantes e gestores.

**Quadro 2 - Requisitos do Vínculo Empregatício pela CLT.**

Requisito	Descrição	Base Legal
Pessoalidade	Trabalho realizado por pessoa física, de forma pessoal e intransferível.	Art. 2º e 3º da CLT
Não eventualidade	Prestação contínua e não esporádica de serviços.	Art. 2º e 3º da CLT
Onerosidade	Remuneração paga pelo empregador ao empregado pelo trabalho realizado.	Art. 2º e 3º da CLT
Subordinação	Vínculo de dependência jurídica e técnica do empregado em relação ao empregador.	Art. 2º e 3º da CLT

**Fonte: adaptado dos Art. 2º e 3º da CLT, 2017.**

A análise do Quadro 2 baseia-se rigorosamente nos Arts. 2º e 3º da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), que estabelecem os critérios legais para a existência do vínculo empregatício. A CLT, em alinhamento com a Constituição Federal de 1988 (Art. 7º), assegura a proteção do trabalhador mediante o cumprimento desses requisitos, os quais são interpretados de forma cumulativa pela jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

Por fim, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) manteve intactos esses requisitos, reafirmando sua centralidade no ordenamento jurídico brasileiro. A exigência de simultaneidade entre pessoalidade, continuidade, remuneração e subordinação assegura que apenas relações efetivamente empregatícias usufruam das garantias trabalhistas, evitando fraudes ou distorções.

## PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Os princípios gerais do Direito do Trabalho brasileiro desempenham um papel estruturante e multifuncional, indo além de meras diretrizes complementares. Percebe-se que se destaca a tripla função desses princípios, o que demonstra sua centralidade não apenas na aplicação, mas também na formulação e no preenchimento de lacunas do ordenamento jurídico trabalhista. Interpreta-se que o artigo 8º da CLT atua como um verdadeiro coração do sistema, ao permitir que juízes e autoridades recorram à analogia, equidade, usos, costumes e princípios para garantir que o interesse público prevaleça sobre interesses particulares ou de classe, assegurando assim a funcionalidade e a justiça do sistema mesmo na ausência de norma específica.

Segundo Alba et al. (2013), a questão acerca de o DT se prestar, efetivamente, a proteção do trabalhador encontra controvérsias inclusive entre especialistas. Não há dúvida que ele tem, como efeito imediato a proteção ao trabalhador, na medida em que suas normas se destinam a positivar as conquistas obtidas em matéria de remuneração, jornada de trabalho, segurança e higiene no trabalho, fixando sempre os patamares mínimos de tais garantias sem, contudo, impedir que se estabeleça de forma diversa, contanto, que este piso seja observado.

Esse princípio traduz todos os demais, podendo ser considerado como um super princípio. Ele está fundado no desequilíbrio existente entre empregado e empregador, porque, em uma relação de emprego, o primeiro é a parte mais fraca, razão pela qual o DT visa à sua proteção (do empregado). Desse princípio, fluem determinadas presunções, dentre as quais, o da continuidade do contrato de trabalho, o da não prejudicialidade das alterações contratuais em relação ao empregado, ainda que feitas mediante o consentimento dele, dentre outras (De Oliveira, 2021).

Cremonesi, Figueiredo, Cometti (2017) elucidam que o princípio da proteção às regras do direito surgiu para proporcionar superioridade jurídica ao empregado como forma de compensar seu natural inferioridade em face da superioridade econômica do empregador que visam, portanto, ao equilíbrio a igualdade real entre os dois sujeitos em relação jurídica de empregado dessa forma partindo do princípio de referência este se demonstra em três vertentes:

- 1º princípio do *in dubio* pró-operário;
- 2º princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador;
- 3º princípio da aplicação da condição mais benéfica.

O princípio do *in dubio pró-operário*, também conhecido como princípio do *in dubio pro misero*, se de uma mesma norma jurídica for possível extraír mais de uma interpretação, aplicar-se-á aquela que for mais favorável ao empregador, desde que não fronte a literalidade do preceito e não conquista em matéria probatória. Em suma, a aplicação desse princípio decorre da existência de interpretação diversas acerca de uma mesma norma. É claro que essas exegeses não devem extrapolar os limites impostos pela literalidade do preceito. Devem ser interpretações que estejam em perfeita consonância com o comando legal. Nesse caso, sobressairá aquela hermenêutica que for mais favorável ao obreiro (Villela, 2012).

O princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador é importante no estudo do Direito do Trabalho por conta das regras que estudam a hierarquia a das fontes do DT e sua peculiaridade. Ela se fundamenta no fato de que as normas trabalhistas estabelecem direito mínimo, sendo que nas normas inferiores, a hierarquia pode atuar para ampliar esses direitos em favor ao trabalhador, sendo que independente da sua hierarquia, deverá se aplicar a norma que atue mais positivamente em seu benefício (Villela, 2012).

O princípio da aplicação da condição mais benéfica atuará, principalmente em situação de transição de novos instrumentos normativos vindo a dispor sobre uma circunstância mais vantajosa para o empregado. Não há dúvida de que o contrato de trabalho não pode ser alterado de forma a trazer prejuízo ao trabalhador, ou seja, as regras e condições da época da contratação se adere aos contratos em curso e novas regras e condições apenas se aplicarão caso sejam mais vantajosas (Villela, 2012).

Além disso, observa-se que, embora não haja consenso doutrinário sobre o número exato de princípios trabalhistas, autores como Nascimento (2017) e Cremonesi, Figueiredo e Cometti (2017) reforçam que eles servem como alicerce normativo e critério de solução de controvérsias. Nota-se que a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), apesar de ter alterado dispositivos da CLT, não afetou a essência desses princípios, que continuam imprescindíveis para a tutela do trabalhador. Conclui-se que os princípios do Direito do Trabalho não são apenas suplementares; são estruturantes e permanentes, garantindo coerência e proteção mesmo em contextos de mudança legislativa.

## A LEI DO MÚSICO

A Lei do Músico nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, foi criada para formalizar a profissão, para garantir direitos trabalhistas e previdenciários, que antes da sua criação eram inexistentes, com isso oferecer melhor condição de trabalho ao músico. Os principais aspectos abordados pela Lei do Músico está a regulamentação da profissão, os direitos trabalhistas previdenciários (Dores, 2020).

Com relação aos direitos trabalhistas do músico no Brasil, explica-se que a lei determina que o profissional deve ter um contrato de trabalho devidamente escrito e registrado com informações que estipulam a natureza do serviço prestado, além de

informações com carga horária, remuneração, a duração do contrato, entre outros aspectos.

A Lei do Músico garantiu ao profissional o direito previdenciário, assim como outros trabalhadores formais com CLT registrada. Por isso, esse profissional pode se aposentar por tempo de contribuição, podendo ser comprovada com contrato específico da profissão. Os benefícios garantidos são os mesmos dos outros profissionais, como auxílio-doença, seguro-desemprego e pensão por morte. A remuneração do músico deve ser paga com salário compatível com sua profissão. A lei ainda determina, que assim como na CLT, a carga horária do músico não pode exceder as 44 horas semanais, porém oferece três formas diferentes.

As três formas de jornada de trabalho do músico no Brasil conforme à Lei nº 12.034, de 1º de outubro de 2009, são jornada de trabalho fixa, por tarefa ou por turno. As jornadas de trabalhos fixas são semelhantes aos trabalhadores formais com CLT registrada, ou seja, são estabelecidos horários fixo para a realização de suas atividades artísticas, como a duração máxima de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (Brasil, 1960).

Na jornada de trabalho por tarefa, o músico é contratado para realização de uma atividade específica, no qual é pago devidamente pela realização desse serviço. Assim, os valores e horários devem ser acordados pelo contratado e contratante, bem como a natureza da tarefa e o prazo de conclusão, nessa forma de jornada de trabalho não existe limite para carga horária. A última forma de jornada de trabalho do músico no Brasil é a por turno, assim como outros trabalhadores formais com CLT registrada, o músico tem turnos estabelecidos no qual são estipulados a duração máxima do turno e os intervalos para descanso (Guazina, 2020).

Os elementos de continuidade da prestação dos serviços do músico, conforme a Lei nº 12.034, de 1º de outubro de 2009 são fundamentais para garantir a continuidade e a regularidade da atividade do músico. Diante disso, explica-se que são seis os elementos de continuidade da prestação dos serviços que são: contrato de trabalho escrito, registro profissional, jornada de trabalho, remuneração, segurança e saúde no trabalho e direitos trabalhistas e previdenciários (Brasil, 1960).

A celebração do contrato de trabalho escrito é um requisito da Lei da Músico no qual contém as condições de trabalho, a natureza dos serviços, a duração, a remuneração e os direitos trabalhistas. O registro é outro elemento de continuidade da prestação dos serviços do músico, assim deve possuir CTPS específica para a profissão e registro na entidade de classe.

Outro elemento de continuidade da prestação do serviço do músico no Brasil são as formas de jornada de trabalho, que são fixas, por tarefa e por turno, que devem ser seguidas e respeitadas conforme a CLT. Com relação a remuneração, esse profissional deve receber de forma compatível com a profissão, considerando a complexidade da sua atividade realizada por esses profissionais (Morato, 2010).

A segurança na realização da sua atividade como músico é outro elemento de continuidade da prestação do serviço do músico, no qual inclui segurança

pessoal e da realização de sua atividade no local de trabalho. Por fim, os direitos trabalhistas e previdenciários é o sexto elemento que visam oferecer férias, décimo terceiro salário, licença-maternidade ou paternidade, seguro-desemprego, dá direito à aposentadoria por tempo de contribuição e outros benefícios previdenciários (Requião, 2017).

Em resumo, destaca-se que para aplicação do cumprimento da lei do músico no Brasil é necessário mecanismos e fiscalização que visam oferecer aos profissionais garantias da aplicação dessas medidas, pois o que se vê na prática é que muitos músicos que não celebram contratos de trabalhos, oferecendo seus serviços sem receber ou garantir seus direitos, e os empresários e entidades de classe não realizam um dos elementos importantes para a continuidade da prestação de serviços é a celebração de um contrato de trabalho escrito.

Diante dos achados expostos analisa-se dentro do direito do trabalho e à luz da legislação brasileira, o vínculo empregatício do músico no Brasil considerando sua jornada de trabalho, como regra geral, para determinar o vínculo de emprego entre o músico e o contratante, pois no atual cenário, ainda não foi devidamente analisado como deveria, deixando os profissionais da música sem regulamentação própria.

## AS DECISÕES JUDICIAIS RELACIONADAS AOS ASPECTOS CONTRATUAIS DE MÚSICOS NO ESTADO DO AMAZONAS

Neste estudo foram analisadas três decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), com competência no Amazonas, no período de 2016 a 2025. O critério de seleção priorizou acórdãos e sentenças que abordassem diretamente a caracterização do vínculo empregatício de músicos, buscando cobrir diferentes contextos de atuação (religioso, freelancer e projeto cultural público). O método de análise foi o de análise de conteúdo e comparação de fundamentos jurídicos, examinando como os magistrados aplicaram a CLT e outros dispositivos legais aos casos concretos.

Este tópico consiste em analisar as decisões judiciais relacionadas aos aspectos contratuais de músicos no Estado do Amazonas. O primeiro caso apresentado é o do músico/tecladista de igreja evangélica, que serviu como base para reforçar a aplicação do art. 3º da CLT. Nesse sentido, a jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÚSICO/TECLADISTA DE IGREJA EVANGÉLICA. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. Para que se configure a relação de emprego, é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo que a ausência de um desses requisitos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Portanto, apenas o somatório destes requisitos é que

representará o fato constitutivo complexo do vínculo de emprego, o que não ocorreu na hipótese, sendo forçosa a manutenção da sentença. Recurso ordinário conhecido e não provido.

(TRT-11 - ROT: 00002279620235110019, Relator.: LAIRTO JOSE VELOSO, Data de Julgamento: 25/06/2025, 2ª Turma)

Em análise ao caso do músico/tecladista de igreja evangélica (TRT-11, ROT: 00002279620235110019, em 25/06/2025), o Tribunal manteve a sentença que negou o reconhecimento do vínculo empregatício, fundamentando-se na aplicação estrita da lei, que exige o cumprimento cumulativo dos requisitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A decisão destacou que a ausência de qualquer um desses elementos impossibilita a caracterização da relação de trabalho como emprego, reforçando uma interpretação legalista e conservadora do direito laboral, sem recorrer a analogias ou flexibilizações, mesmo em cenários com nuances específicas como o religioso.

O segundo caso analisado, referente ao Processo ATOrd 0000399-52.2020.5.11.0016 do TRT11 (AM), aborda a discussão sobre o reconhecimento de vínculo empregatício de um músico atuante no mercado musical de Manaus.

TRT11 (AM) Processo: ATOrd 0000399-52.2020.5.11.0016

Tema: Discussão sobre reconhecimento de vínculo empregatício de músico no Amazonas.

Decisão: O juízo negou o reconhecimento do vínculo de emprego, entendendo que o reclamante atuava como profissional *freelancer*, sem pessoalidade ou subordinação direta. A fundamentação baseou-se diretamente na legislação trabalhista (art. 2º e 3º da CLT), sem recorrer à analogia, destacando que:

O músico era substituível e prestava serviços esporádicos; A dinâmica de trabalho seguia padrões comuns na região (atuais em eventos pontuais);

O ônus da prova foi invertido conforme art. 818, II, da CLT, cabendo ao reclamado comprovar a ausência de vínculo.

Contexto Regional: A decisão reflete a realidade do mercado musical de Manaus, onde é comum o trabalho autônomo/esporádico de músicos, em consonância com o Estatuto do Profissional da Música (Lei nº 3.857/1960) e a CLT.

Aplicabilidade: A sentença aplicou normas trabalhistas de forma direta, não havendo necessidade de analogia, uma vez que a CLT e leis específicas oferecem base suficiente para análise de vínculos na atividade musical.

(TJAM, 16ª VT de Manaus, Processo nº ATOrd 0000399-52.2020.5.11.0016. Relator: Andre Fernando dos Anjos Cruz. Julgado em 24/10/2022).

Em análise à jurisprudência do TRT11 (Processo ATOrd 0000399-52.2020.5.11.0016), observa-se que o juízo empregou aplicação direta da CLT (art. 2º, 3º e 818) para negar o vínculo empregatício de um músico tecladista em Manaus, ao considerar inexistentes os requisitos legais de pessoalidade e subordinação, caracterizando-o como prestador autônomo (*freelancer*) em eventos esporádicos.

Nesse contexto, a decisão reflete uma tendência conservadora do judiciário trabalhista regional, que prioriza a autonomia sobre a proteção empregatícia quando os elementos legais não estão devidamente comprovados, dispensando o uso de analogia devido à suficiência da legislação aplicável.

O terceiro caso analisado, registrado sob o Processo RTOrd 0001993-88.2016.5.11.0001, julgado pela 1<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Manaus em 14/07/2017, apresenta um contraste significativo em relação aos anteriores ao reconhecer o vínculo empregatício de um músico integrante do projeto “Big Manaus Band”.

Processo: RTOrd 0001993-88.2016.5.11.0001 | Relatora: Elaine Pereira da Silva | Data: 14/07/2017

Contexto: O músico pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício com a instituição IUPAM (01/08/2010 a 31/12/2012), com responsabilidade subsidiária do Município de Manaus e da Fundação Municipal de Cultura e Artes.

Decisão: O juízo reconheceu o vínculo empregatício, aplicando art. 3º da CLT e invertendo o ônus probatório (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC), ante a confissão ficta da ré revel. Constatou-se pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, com salário de R\$ 3.000,00. Condenou-se ao pagamento de verbas rescisórias (aviso prévio, 13º, férias +1/3, FGTS +40%) e responsabilizou subsidiariamente o Município e sua Fundação, com base em analogia à Súmula 331 do TST (terceirização), por falha na fiscalização do convênio que financiava o projeto musical.

Fundamento Legal: CLT, CPC e analogia à Súmula 331/TST para responsabilidade subsidiária do poder público.

Citação Sugerida:

(TRT11, 1<sup>a</sup> VT de Manaus, Processo RTOrd 0001993-88.2016.5.11.0001. Rel. Elaine Pereira da Silva. Julg. em 14/07/2017).

Em análise ao caso (TRT11, Processo RTOrd 0001993-88.2016.5.11.0001), o juízo reconheceu o vínculo empregatício do músico com base na lei, aplicando diretamente a legislação trabalhista para confirmar a existência de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, além de inverter o ônus probatório (art. 818 da CLT) ante a revelia da reclamada. Para responsabilizar subsidiariamente o Município de Manaus e sua Fundação de Cultura, a decisão recorreu à analogia com a Súmula 331 do TST (terceirização), argumentando que o poder público falhou em fiscalizar o convênio que financiou o projeto musical, consolidando uma abordagem híbrida que combina aplicação direta da lei e analogia para garantir proteção ao trabalhador.

A análise revela um padrão majoritariamente conservador na jurisprudência trabalhista do Amazonas. Predomina uma aplicação rígida e literal dos requisitos da CLT, resultando na não caracterização do vínculo de emprego na maioria dos casos analisados, especialmente para músicos que atuam de forma esporádica ou religiosa. Contudo, o caso do “Big Manaus Band” demonstra que, quando presentes os requisitos legais e envolvendo o poder público, o judiciário local não hesita em

reconhecer o vínculo e até em utilizar instrumentos como a analogia para estender a responsabilidade e garantir a efetividade dos direitos do trabalhador.

Essa tendência jurisprudencial reflete diretamente a realidade socioeconômica do mercado musical na região amazônica, que é amplamente sustentado por contratos informais, trabalho autônomo e performances pontuais em eventos e espaços culturais. A informalidade e a sazonalidade, características marcantes da economia local, influenciam diretamente a dinâmica de trabalho dos músicos e, consequentemente, a interpretação do Judiciário sobre a existência ou não de vínculo empregatício. A análise mostra que os tribunais tendem a validar esses arranjos contratuais informais, típicos da região, aplicando estritamente a lei para negar o vínculo, a menos que haja comprovação robusta de subordinação e continuidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa foi baseada em analisar as decisões judiciais relacionadas aos aspectos contratuais de músicos no estado do Amazonas, para sua construção a abordagem aplicada foi bibliográfica e documental, enriquecida com os dispositivos legais, os dados usados foram encontrados nas seguintes bases de dados: Scielo, portal da CAPES, biblioteca de tese e dissertação da USP, Lume - repertorio digital da URGFS e RT online - revista dos tribunais online.

O primeiro intuito da pesquisa consistiu em compreender a regulamentação legal do DT no Brasil, conforme visto a CLT e as leis trabalhista é o principal mecanismo que visam proteger o trabalhador brasileiro. Nesse sentido, a CLT é o principal norteador para elaboração de normativas para diferentes profissões, como a do músico, como exposto ao longo do trabalho, a CLT baseou a criação do Lei no 3.857, de 22 de dezembro de 1960, chamada de Lei do Músico, que visa garantir direitos trabalhistas e previdenciários a esse profissional.

O segundo intuito, buscou identificar as três formas de jornada de trabalho do músico no Brasil, conforme exposto, as três formas de jornada de trabalho do músico são as jornadas de trabalho fixa, por tarefa ou por turno. E são seis os elementos de continuidade da prestação dos serviços que são: contrato de trabalho escrito, registro profissional, jornada de trabalho, remuneração, segurança e saúde no trabalho e direitos trabalhistas e previdenciários.

O terceiro intuito foi identificar e compilar as principais decisões judiciais sobre contratos de músicos no Amazonas, analisando se a fundamentação aplicada decorre de analogia ou da aplicação direta da legislação, conforme achados a compilação e análise dessas decisões revelarão se os tribunais amazonenses tendem a aplicar a lei diretamente ou recorrer à analogia, destacando a necessidade de maior segurança jurídica para os profissionais da música na região.

Dessa forma, observa-se que a construção de uma regulamentação específica e efetiva para o músico brasileiro é essencial à concretização dos direitos fundamentais ao trabalho digno e à segurança jurídica no setor cultural.

Por fim, para estudos futuros sugere-se pesquisa que busquem quantificar quais músicos no Brasil possuem celebração de contrato e verificar quantos músicos se tem registrados, com a finalidade de entender verificar qual é o conhecimento desses profissionais sobre a Lei no 3.857, de 22 de dezembro de 1960, chamada de Lei do Músico.

## REFERÊNCIAS

ALBA, L. et al. **Direito Individual Do Trabalho: Curso de Revisão e Atualização**. Elsevier Brasil, 2013.

Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 28 de mar. de 2024

BRASIL. Lei n. 3.857, de 22 de dezembro de 1960. **Cria a Ordem dos Músicos do Brasil e dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de músico e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L3857.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3857.htm). Acesso em: 28 de mar. de 2024

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 24-62

CASPAR, R. C. **Conciliação trabalhista: quando o "sim" ao acordo é o "não" à justiça**. Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2021.

CREMONESI, A.; FIGUEIREDO, F. V.; COMETTI, M. T. **Direito Do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação S.A, 2017.

DORES, J. A. L. **A música como profissão: os desafios da profissão**. Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2020.

FAVA, R. **Trabalho, educação e inteligência artificial: a era do indivíduo versátil**. Penso Editora, 2018.

GUIMARÃES, A. **Quando o Ambiente Adoece: Burnout e a luta por qualidade de vida**. São Paulo: Editora Dialética, 2025.

GUAZINA, L. **As configurações do trabalho musical e a pandemia da covid-19: precarização, luto, resiliência e redes de cooperação**. Opus, v. 27, p. 1-27, 2021.

GUNTHER, L. E. DE ALVARENGA, R. Z. **Direitos Humanos e Saúde Mental no Trabalho**. Editora Dialética, 2022.

- LOPES, E. G.; LIRA, F. B. **O diálogo do direito do trabalho com a teoria organizacional: a crítica do trabalho subordinado na crítica filosófica da modernidade.** Revista da faculdade de direito da UFMG, n. 76, p. 213-228, 2020.
- MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho.** Saraiva Educação SA, 2020.
- MORATO, C. T. A formação profissional em música: uma reflexão pensada sob o ponto de vista da construção social da profissão musical. In: **Congresso Nacional da Associação Brasileira de Educação Musical.** 2010. p. 220-230.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho.** Saraiva Educação SA, 2017.
- OLIVEIRA, L. J. **Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano: reforma trabalhista de 2017 e as mudanças de paradigmas.** Editora Thoth, 2021.
- PRETTI, G. **Direito do trabalho para concursos.** São Paulo: IESDE BRASIL SA, 2011.
- REQUIÃO, L. A morte (ou quase morte) do músico como um trabalhador autônomo e a ode ao empreendedorismo. **Colóquio Internacional Marx e o Marxismo**, p. 1867-1917, 2017.
- SANDES, F.; RENZETTI, R. **Direito do trabalho e processo do trabalho.** 2. ed. - São Paulo: Somos Educação, 2020.
- SANTOS, J. F. et al. **Relationship between quality of life and work ability among judicial employees.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 16, n. 1, p. 2, 2018.
- SOUZA, D. M. de. **Contrato de trabalho do músico: análise de uma frequência mínima de dias por semana de trabalho enquanto requisito da habitualidade.** Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2021
- SCHWARZ, R. G. **Direito do trabalho.** São Paulos: Elsevier, 2009.
- VILLELA, F. G. **Manual de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro. Campus: Elsevier, 2012.