



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

## MUTILAÇÃO SILENCIOSA: EFEITOS DA EXPOSIÇÃO DOS MÚSICOS A ALTOS NÍVEIS DE PRESSÃO SONORA E SEU REFLEXO NO MUNDO JURÍDICO

### SILENT MUTILATION: EFFECTS OF MUSIC EXPOSURE TO HIGH LEVELS OF SOUND PRESSURE AND ITS REFLECTION IN THE LEGAL WORLD

<i>Recebido em:</i>	05/04/2017
<i>Aprovado em:</i>	03/07/2017

**Nicolas Afonso Alves Pinto**<sup>1</sup>  
**Arthur Ramos do Nascimento**<sup>2</sup>

#### RESUMO

A dificuldade do reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de trabalho (emprego) dos profissionais da música, ceifa destes vários direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, dentre eles o adicional de insalubridade. Os músicos em geral, pela natureza de sua profissão estão expostos a altos níveis de pressão sonora. Pela beleza do som produzido, sua presença não costuma ser vista como perigosa. No entanto sua consequência a médio e longo prazo na saúde auditiva do profissional da música é a

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Direito na Faculdade de Direito e Relações Internacionais – UFGD. Endereço eletrônico: nicolasaap@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Direito Agrário (UFG) e professor efetivo na Faculdade de Direito e Relações Internacionais – UFGD. Endereço Eletrônico: arthurnascimento@ufgd.edu.br



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

mesma presenciada por trabalhadores expostos a ruídos intermitentes sem proteção, tendo em vista que seja música ou ruído, o agente nocivo é o excesso de pressão sonora. Estando presente no ambiente de trabalho o agente nocivo à saúde do trabalhador esse, quando empregado, faz jus ao recebimento de EPIs necessários à neutralização desses agentes e, na falta desse recebimento do adicional de insalubridade. A dificuldade se encontra na falta de legislação específica no que tange à configuração do vínculo empregatício no trabalho dos músicos e a não existência do EPI específico às necessidades dos músicos, impossibilitando assim a obrigatoriedade no fornecimento por parte do empregador. A metodologia utilizada na produção do presente artigo foi a quantitativo, por meio de dados e estatísticas para análise da problemática.

**Palavras-chave:** músico; insalubridade; EPI; pressão sonora; vínculo empregatício.

### ABSTRACT

The difficulty of recognizing the employment relationship in the labor relations (employment) of music professionals, deprives from them a big amount of rights guaranteed by the Consolidation of Labor Laws (CLT), among them the additional insalubrity. Musicians in general, by the nature of their profession are exposed to high levels of sound pressure. By the beauty of the sound produced, it's presence is not usually seen as dangerous. However, it's medium and long-term consequences on the auditory health of the music professional is the same as that observed by workers exposed to intermittent noises without protection, which can lead to total deafness. Being present the harmful agent the health of the worker must receive the PPE (personal protection equipment) needed to neutralize these agents and, failing this he must receive the additional insalubrity. The difficulties are caused by the lack of specific legislation regarding the configuration of the employment relationship in the work of the musicians and the non



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

existence of the specific PPE to meet the musicians' needs. This makes it impossible for the State to force the employer to provide it. The methodology used in the production of this article was the quantitative, where data and statistics were used in the analysis of the problem presented.

**Keywords:** musician; unhealthiness; insalubrity; ppe; sound pressure; employment relationship.

## INTRODUÇÃO

No decorrer do tempo e das relações de trabalho, ocorreu um desenvolvimento paralelo do Direito, sendo este aplicado para tutelar os direitos e reger as obrigações das partes envolvidas em alguma relação jurídica. Essa tutela, não raras vezes, se dá com tratamento diferenciado a depender da vulnerabilidade de algum dos envolvidos. O trabalhador, frente a sua comum hipossuficiência econômica, técnica e muitas vezes intelectual, faz jus a um maior número de proteções, que visam equilibrar a muitas vezes desequilibrada relação de trabalho existente.

Um grande avanço no ramo do Direito chamado Direito do Trabalho, foi a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, através do decreto 5.452 de 1943, decretada por Getúlio Vargas. Dentre suas disposições, esta regularizou o vínculo empregatício, um vínculo existente entre o empregador e o empregado, quando presentes todos seus requisitos, que garante ao último uma série de direitos, como férias, recolhimento de previdência social, décimo terceiro salário entre outros.

Ainda assim, tendo em vista que algumas profissões têm características bastante próprias, estas acabam se mostrando incompatíveis com as disposições gerais presentes na CLT, necessitando de regulamentação própria. Este é o caso dos profissionais músicos, que na prática de sua profissão, seja ensaiando, lecionando ou ainda se apresentando, produzem sons que muitas vezes, dependendo do instrumento, geram níveis de pressão sonora



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

bastante elevados. Essa exposição diária, por um longo período de tempo, pode, em longo prazo, dar origem a problemas na saúde auditiva dos músicos, da mesma forma que a exposição de ruídos em geral pode causar os mesmos problemas em outros tipos de trabalhadores.

Tendo em vista que em respeito do princípio da dignidade humana todo trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho digno, equilibrado e que não cause danos ou riscos à sua saúde, o Ministério do Trabalho e Emprego criou as Normas Reguladoras – NR. Entre as referidas normas, podemos cita com destaque a NR-15 que versa sobre a insalubridade, seus agentes e seu adicional, assim como a NR-06 que traz a regulação dos Equipamentos de Proteção individual (EPIs).

A insalubridade é a presença de um ou mais agentes nocivos à saúde do trabalhador em seu local de trabalho. Quando presente, gera o direito a uma indenização, que é recebida mensalmente pelo trabalhador, em sua folha de pagamento, sob a forma de adicional, chamado adicional de insalubridade, que é calculado sob o seu salário base<sup>3</sup>. Os EPIs, por outro lado, têm a função de neutralizar referidos agentes nocivos à saúde, visando preservar a saúde do trabalhador. Acontece que pela especificidade do trabalho dos músicos, estes não conseguem muitas vezes configurar o vínculo empregatício, situação em que seus empregadores não são obrigados a arcar com o adicional de insalubridade ou a fornecer o equipamento necessário a preservação de sua saúde.

Ainda, o equipamento ideal para a preservação da audição dos músicos, chamado de monitor auricular, não é considerado um EPI pelo MTE, visto que sua função é diferente da função dos protetores auditivos comuns.

---

<sup>3</sup> Apesar de disposições no sentido de o adicional ser calculado sobre o salário mínimo da região, disposições essas presentes no artigo 192 da CLT e item 15.2 da NR-15, por força da súmula 228 do TST, referido adicional deve ser calculado sobre o salário base do trabalhador, salvo instrumento mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Frente ao exposto, como garantir aos profissionais músicos um ambiente de trabalho saudável, ou ao menos a indenização devida frente à insalubridade comum a profissão? Uma eventual política de proteção seria cabível apenas ao músico empregado e não ao autônomo?

É certo que garantir ao músico seu direito ao recebimento desse adicional, quando devido, é bom, no entanto, o ideal seria neutralizar o agente nocivo (pressão sonora excessiva), preservando assim a saúde auditiva do músico, visto que a audição é o sentido mais importante (e o único imprescindível) à prática da música.

A metodologia utilizada na produção do presente artigo foi o analítico-indutivo, onde dados e informações apresentados nos artigos e pesquisas foram utilizados para ilustrar situações e juntamente com a análise da legislação específica (trabalhista) e do ordenamento jurídico foi possível criar hipóteses de soluções para a problemática apresentada.

## 1. TRABALHO DO MÚSICO COMO UM TRABALHO MARGINAL

Basta uma rápida reflexão sobre o trabalho do músico, seja como docente da arte, músico de entretenimento de casas noturnas, seja como músico de maior renome, vistos como profissionais, percebe-se que tanto nos aspectos sociais quanto nos legais, o exercício desta profissão é marginalizado, ou seja, tratado com pouca importância. Pode-se também observar que, assim como outras atividades<sup>4</sup>, tal atividade recebe pouco amparo acadêmico (pouca reflexão jurídica) e uma reduzida atenção quando se pensa em políticas públicas.

---

<sup>4</sup> O processo de “marginalização” de determinados trabalhos se percebe no trabalho dos profissionais do sexo, trabalhadores em regime de reclusão e, em outros tempos, o trabalho doméstico. Nesse sentido, cabe refletir que após grande pressão social e reconhecimento da dignidade dessa profissão e da necessidade de amparo jurídico a categoria do trabalho doméstico hoje se encontra equiparado ao trabalho urbano com muitos ganhos para os trabalhadores. Ressalte-se que não foi um processo rápido ou fácil.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Sob o ponto de vista social, isso ocorre pelo fato de a matéria escolar denominada musicalização infantil não compor a grade obrigatória de ensino fundamental na maioria do país e as faculdades de música serem praticamente desconhecidas pela maior parte da sociedade. No que versa sobre a marginalização do direito, a própria acomodação dos músicos, frente à ausência de normas de direito do trabalho específicas, acaba por não criar uma demanda, uma pressão popular da sociedade ligada à música para referida legislação, deixando os músicos bastante desamparados legalmente.

Existe um pensamento socialmente construído de que qualquer um pode ser músico, e que a atividade é um lazer e não uma obrigação o que leva à errônea conclusão<sup>5</sup> que o músico é alguém sem profissão, que toca por “amor à arte”, que não tem compromisso (como teoricamente se esperaria de um profissional).

### 1.1. Profissionalismo do trabalho musical

Para fins de maior compreensão da presente análise, visto que tanto legislação destinada à regulamentação do exercício da profissão de músico (lei nº 3.857/1960) quanto outras legislações gerais são silentes quanto a formação de um conceito, pode-se entender, que o conceito de trabalho do músico deriva do conceito de trabalho e do conceito de músico.

De forma singela, podemos conceituar o *trabalho* como um conjunto de atividades e esforços, físicos e mentais, que visam atingir uma meta, frequentemente econômica, e *músico* como a pessoa que lida diretamente com música, em caráter profissional ou amador, exercendo alguma função no campo da música. Assim, obtém-se, que o trabalho do músico é todo e qualquer esforço ligado à música, seja interpretando, lecionando, auxiliando em

---

<sup>5</sup> É próprio afirmar que se trata de uma conclusão errônea, pois o conceito de trabalho é amplo e abarca todas as atividades humanas que produzem ou colocam em circulação produtos ou serviços e cujo resultado pode ser quantificado monetariamente. O conceito de trabalho, por óbvio, sofreu modificações no decorrer da história humana, a depender de diversos fatores (econômicos, filosóficos, políticos e jurídicos).





DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

apresentações ou gravações, visando lucro econômico, necessário à subsistência ou complementação da renda<sup>6</sup>.

### 1.1.1. Música como instrumento de trabalho e música como lazer

Como observado, os músicos, em sua grande maioria são vistos pela sociedade não como profissionais, mas sim como pessoas que se apresentam por prazer, aceitando alguma remuneração esporádica<sup>7</sup>. A pesquisa do IBGE/PNAD de 2011, citada pela Professora Liliana Rolfsen Petrilli Segnini, é uma prova fática disso, ao dispor que apenas 4% (quatro por cento) dos músicos no Brasil trabalha de maneira formal (com carteira assinada)<sup>8</sup>.

Existem músicos que praticam e se apresentam somente por prazer, existem os que são músicos “de meio período”, ou seja, que mantem outra fonte de renda além da música, e por fim, os músicos que tem na atividade musical sua principal fonte de renda. Acontece que ainda nesse último caso, a população em geral não costuma enxergar a atividade musical como fonte de renda.

Isso ocorre pelo fato de a música ter várias funções e não só a laboral. Pessoas aprendem a tocar um instrumento por vários motivos. Praticam para relaxar, porque gostam do som, porque gostam de alguma banda ou artista em especial. Assim sendo, geralmente quando um indivíduo qualquer inicia o aprendizado musical, não o faz pensando em aprender uma profissão, e sim em exercer um “*hobby*”.

Percebemos que esse “pré-conceito” está intrínseco em nossa sociedade, e conseqüentemente em nosso subconsciente, uma vez que somos resultado do ambiente em

---

<sup>6</sup> O conceito apresentado é uma construção dos autores do presente artigo e não tem o condão (ou pretensão) de ser definitivo sobre o assunto. Acredita-se pertinente a apresentação de algum conceito para facilitar a compreensão da análise do presente artigo.

<sup>7</sup> Indício disso é a prática mais que corriqueira de se perguntar aos músicos a seguinte frase: “Você é só músico ou *trabalha também?*”

<sup>8</sup> SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli, Os músicos e seu trabalho. *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, v. 26, n.1, texto aprovado em 27/02/2014. Pp. 79.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

que crescemos. Por esse motivo, ao contrário do que acontece na maioria das profissões, as pessoas, em sua maioria, não escolhem ser músicos, elas se percebem músicos em algum momento de sua prática, esse é o momento em que decidem se profissionalizar.

Indício disso é o fato de o curso superior de música não figurar no *ranking* dos cursos mais procurados pelos universitários bolsistas<sup>9</sup> ou no *ranking* dos 20 cursos mais procurados pelo SISU<sup>10</sup>.

## 1.2. CLT – Aplicação ou não aplicação?

Analisando a doutrina e legislação existente, que regulam as relações trabalho e emprego, percebemos facilmente que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a mais importante compilação de normas no nosso sistema jurídico. No entanto, referida legislação não regula todas as relações de trabalho. Existem relações de trabalho que por sua natureza, necessitam de legislações especiais que as regule. A CLT é aplicada somente a uma relação de trabalho específica, chamada de *relação de emprego* ou *trabalho subordinado*, e ainda nesta categoria, se aplicando somente perante a relação de trabalho urbana. Ainda, a CLT não se aplica ao trabalhador rural, ao empregado doméstico ou aos servidores públicos estatutários, que pela especificidade de suas atribuições, dispõem de legislações específicas.

### 1.2.1. Empregado

A CLT em seu artigo 3º traz a definição legal de empregado, vejamos sua redação: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

---

<sup>9</sup> MARTINS, Lívia. “Os dez cursos superiores mais procurados no Brasil”; Site da revista Veja. Disponível em <<http://veja.abril.com.br/educacao/os-dez-cursos-superiores-mais-procurados-no-brasil/>>. Acesso em 30 de janeiro de 2017.

<sup>10</sup> Redação do Site G1. “Veja os 20 cursos mais procurados do Sisu; administração lidera a lista”; Disponível em <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/01/veja-os-20-cursos-mais-procurados-do-sisu-administracao-lidera-lista.html>>. Acesso em 30 de janeiro de 2017





DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Percebemos a presença de cinco características necessárias para a configuração da relação de emprego, sendo estas o *trabalho por pessoa física*, a *personalidade*, a *não eventualidade*, a *subordinação* e a *onerosidade*.

O trabalho por pessoa física determina que a prestação de trabalho para se enquadrar como emprego deve ser sempre realizada por uma pessoa física, pessoa natural. Isso pelo fato de que os bens jurídicos que o vínculo empregatício visa proteger, tendo como exemplo, a saúde, a dignidade, o bem-estar, são inerentes ao ser humano, leia-se pessoa natural, não existindo nas pessoas jurídicas.

Desta forma, não haveria lógica, que fosse possível se estabelecer um vínculo empregatício com uma pessoa jurídica, visto que os bens que este vínculo busca tutelar, não existem nessas, e sim nas pessoas naturais, físicas.<sup>11</sup>

A *personalidade*, intimamente ligada ao princípio da pessoa física, basicamente determina que o empregado em pessoa deve executar suas atividades, “sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador”<sup>12</sup>. Por outro lado, garante ao empregado que este não será substituído durante o contrato de trabalhado por outro trabalhador, garantindo a este uma certa estabilidade.

O empregado é infungível, insubstituível durante a existência do vínculo empregatício. Sendo diferente de uma empresa que apresente determinada demanda variável por funcionários optando por escolher cada dia uma quantidade de trabalhadores que estejam disposto a trabalhar, sem a necessidade de escolher sempre os mesmos.

Importante tecer alguns apontamentos sobre o princípio da primazia da realidade sobre a forma, principio esse que busca garantir o estabelecimento do vínculo empregatício, ainda que o trabalho da pessoa física esteja oculto em uma pessoa jurídica, criada justamente para burlar os direitos do trabalhador.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. Pág. 300

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 174



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Em outras palavras, existem empregadores, que agindo de má fé, colocam como requisito à admissão, que o candidato a empregado abra uma pessoa jurídica em seu nome, para simular uma prestação de serviço, situação essa menos custosa para “tomador de serviço”, se comparado aos encargos do empregador para manter um empregado.

A *não eventualidade* determina que um empregado cumpra uma escala de serviço e uma carga horária determinada e não acidental ou esporádica. Dessa forma, o empregado está sempre à disposição do empregador nos horários determinados, existindo uma continuidade na prestação.

Observando os ensinamentos de Tarso Genro<sup>13</sup>, podemos perceber a não eventualidade pela sua negativa, ou seja, observando a eventualidade, sendo que esta apresenta “duas características essenciais: depende de acontecimento incerto, de um lado, e, de outro, por isso mesmo, não pode ser previsto”, sendo então incerto.

Desta forma, sempre que a relação de trabalho depender de uma demanda para que aconteça, não está presente a não eventualidade. Esta se apresenta quando o trabalhador está sempre à disposição do Empregador, independentemente de qualquer fato ou demanda. Exemplo disso é o fato de mesmo que o Empregador não tenha trabalho a ser realizado por seus empregados, esses continuam tendo de se apresentar ao empregador, nos horários determinados, uma vez que seu trabalho é não eventual, não depende de qualquer evento (fator).

Ainda, a relação vai além do Empregado ter a obrigação de estar sempre a disposição de seu empregador. O Empregador deve ser capaz de aproveitar o tempo de seu subordinado para lhe ofertar trabalho. Trabalho permanente e regular, que se pressupõe existir em uma empresa. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>14</sup>, o serviço não eventual

<sup>13</sup> GENRO, Tarso. *Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr. 1994. P. 113.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 175.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

é aquele essencial à atividade normal do empregador, ainda que intermitente, ou seja, não necessariamente todos os dias, dia após dia, mas sim com uma frequência pré-determinada.

A *subordinação* determina que é o empregador que estabelece as regras do trabalho, como o trabalho será executado. O empregado não tem autonomia para decidir como trabalhar, estando sempre subordinado às ordens de seu superior hierárquico.

Conforme os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, atualmente a doutrina tende a concordar que a subordinação é jurídica, derivando do contrato de trabalho, onde o empregado celebra sua subordinação ao empregador, que por sua vez celebra o início de seu poder hierárquico frente ao empregado.<sup>15</sup>

Ainda tendo como base a Professora Alice Monteiro de Barros, esta ensina que da subordinação jurídica descende a subordinação técnica que se mostra presente quando o empregador orienta o serviço do empregado por ser detentor de conhecimentos específicos sobre o processo em andamento.

No entanto não é necessário que o empregador de ordens de cunho profissional, sendo possível observar no caso concreto a existência de subordinação jurídica ainda que sem a verificação da subordinação técnica.

A *onerosidade* é a recompensa pecuniária paga pelo empregador ao empregado frente à sua prestação de serviço, existindo uma reciprocidade de obrigações e consequentemente formando um contrato bilateral.

Conforme ensinamentos de Maurício Godinho Delgado<sup>16</sup> é certo que todo serviço prestado, por mais simples que seja, pode ser mensurado, medido, convertido em valor pecuniário/monetário, no entanto, para que a onerosidade seja um elemento fático-jurídico (esteja presente no caso concreto como requisito ao vínculo empregatício) é necessário que

---

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Poder hierárquico do empregador – poder diretivo. Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá / Coordenação de Alice Monteiro de Barros*. Vol. 1. São Paulo: LTr, 1993. p. 548.

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. Pág. 307



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

esse recebimento do valor monetário seja o objetivo do prestador do serviço, afastando assim o caso de prestações voluntárias.

Ainda, apenas a promessa de pagamento por parte do empregador já configura a onerosidade necessária para o enquadramento de empregado. Seu valor ou composição é combinada antes de se iniciar o trabalho, podendo ser realizada diariamente, semanalmente, quinzenalmente, mensalmente, por produção (comissionado) ou de outras formas.

Em outras palavras, não é necessário que tenha o Empregador pago um valor ao Empregado para que esteja presente à onerosidade. No caso de o vínculo ser rompido antes do primeiro salário, ou ainda de o Empregador não ter adimplido com o valor pactuado, nada foi recebido pelo Empregado, mas como esse laborou visando o recebimento da remuneração, percebemos a presença deste requisito.

O salário do trabalhador, decorrente do requisito da onerosidade pode ser pago tanto em dinheiro quanto *in natura*, ou seja, em produtos e vantagens, como alimentos, moradia, estudos, remédios, conforme ensinamento da doutrinadora Alice Monteiro de Barros.<sup>17</sup>

Quando presentes esses cinco requisitos, o vínculo empregatício é estabelecido, e deve ser confirmado, pela assinatura da carteira de trabalho e previdência social.

Tendo em vista que o vínculo empregatício é um contrato de realidade, ainda que a forma de contratar busca simular uma prestação de serviço, percebendo-se presentes os 5 requisitos do vínculo, este será firmado, assim como estarão garantidos todos os direitos do trabalhador, via de regra, desde o início do vínculo empregatício.

### 1.2.2. Autônomo

---

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 175.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Inverso aos trabalhadores empregados, temos os trabalhadores autônomos, também conhecidos como trabalhadores avulsos, sendo esses os trabalhadores que prestam serviços de natureza urbana ou rural a uma ou mais empresas ou pessoas físicas *sem vínculo empregatício*.

Na relação de trabalho destes trabalhadores, não está presente, principalmente o requisito da subordinação, estando também ausente, normalmente, outros requisitos, como a não eventualidade e a pessoalidade. Desta forma, esses trabalhadores não têm assegurados os direitos presentes na CLT, laborando por sua conta em risco.

A definição legal do trabalhador autônomo está na Lei 3.807 de 1960 (Lei Orgânica da Previdência Social), em seu artigo 4º, alínea “c”:

Art. 4º Para os Efeitos desta lei, considera-se:

(...)

c) trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

O artigo 5º da referida lei dispõe que os autônomos são segurados obrigatórios da Previdência Social. Sua relação de trabalho costuma ser regida pelas disposições gerais presentes no Código Civil.

O trabalho autônomo rege-se através de três fundamentos a seguir numerados. A *liberdade de organização e de execução do próprio trabalho*, podendo o trabalhador se utilizar de substitutos ou ajudantes trabalhando para este, subordinadamente. A *liberdade*



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

*de disposição do resultado do próprio trabalho*, podendo oferecer como produto não sua força de trabalho e sim o resultado final desejado pelo tomador de serviço. Por fim a *Autonomia do prestador da obra* (no sentido duplo), ou seja, o prestado do serviço autônomo não se subordina ao tomador de serviço, que está limitado a orientar como deseja o resultado final do trabalho. Ainda sobre este último fundamento, o prestador de serviço assume todo o risco do trabalho, sofrendo seus riscos eventuais.

Assim, o trabalho autônomo rende ao trabalhador uma série de vantagens não encontradas no emprego formal, como flexibilidade de horários, independência relativa no modo operante, formação do preço do serviço, não subordinação entre outros. Em contrapartida, devem arcar com todos os riscos dessa atividade, oriundos da prestação de serviço em si e por não disporem dos direitos assegurados pela CLT já comentados no item anterior.

### 1.2.3. Configuração da Relação do trabalho

É necessária a configuração do vínculo empregatício para que o trabalhador seja enquadrado como empregado e possa assim usufruir dos benefícios previstos na CLT, como Fundo de Garantia por tempo servido, férias, décimo terceiro salário, vale transporte, adicionais noturno, *insalubridade* etc. Acontece que, conforme exposto no item 1.1.1, apenas 4% dos músicos profissionais trabalham com carteira assinada, ou seja, tem o vínculo empregatício formalmente celebrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O restante dos profissionais da música não tem o vínculo formalmente firmado, no entanto, tendo em vista a grande quantidade de demandas judiciais ajuizadas nesse sentido, é certo que uma parcela destes tem em sua profissão os cinco requisitos necessários ao vínculo empregatício.





DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Desta forma, ainda que não possuam carteira assinada, não tenham um contrato de emprego ou que não saibam sobre os benefícios presentes na CLT, esses músicos têm direito de usufruir destes benefícios.

A baixa porcentagem de músicos formais é referência que deixa claro que culturalmente os próprios músicos não procuram ter carteira assinada, ou seja, ser empregado, por não achar possível ou imaginar ser inviável. Assim, eles aceitam trabalhar sob a forma de autônomo, na informalidade, abrindo mão, sem saber, dos direitos garantidos por lei, que ofereceriam mais segurança, conforto e estabilidade.

Dentre as atividades dos músicos profissionais, existem os músicos que entram em acordo com os donos dos estabelecimentos para realizar o entretenimento dos clientes durante uma noite ou uma série de noites, recebendo logo após sua apresentação um valor fixo previamente combinado, pode ainda ser acrescido de parte dos valores arrecadados a título de *couvert*<sup>18</sup>.

As regras da prestação de serviço são ditadas pelos contratantes, como posicionamento do som, intensidade sonora e horário das apresentações e das pausas e às vezes até conduzem o repertório<sup>19</sup>.

Existem ainda os músicos que são popularmente denominados de “contratado”. No entanto, a relação que exercem é de autônomo. Eles têm duas responsabilidades básicas, comparecer nos ensaios com as músicas preparadas e comparecer nos shows para acompanhar os artistas principais.

---

<sup>18</sup> O *couvert* artístico é um valor cobrado pelo dono de um estabelecimento de seus clientes referente ao entretenimento proporcionado por músicos ou outros tipos de artistas. Juridicamente falando, não existe legislação sobre o assunto, estando o Projeto de Lei 2094/2007 aguardando aprovação no Senado Federal. Encontram-se Legislações municipais em várias partes do país tratando do assunto.

<sup>19</sup> Assemelha-se esta relação da *Parasubordinação*, instituto de origem italiano, não presente na legislação brasileira, sendo esta a condição intermediária entre o autônomo (não subordinado) e o empregado (totalmente subordinado). O Parasubordinado por sua vez, apesar de autônomo, trabalha sob a coordenação do seu tomador de serviço em um contrato de cooperação. No entanto, se presentes os outros quatro requisitos do vínculo empregatício, percebemos que a Parasubordinação é na verdade subordinação em uma relação de emprego mascarada pelo instituto do autônomo.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

A remuneração costuma ser mensal, recebendo um “extra” por show realizado, ou ainda um valor por ensaio e um valor por show. O repertório é escolhido pelos tomadores do serviço, assim como o modo de tocar (tonalidades), posicionamento no palco e às vezes até o uso de uniformes, deixando claro o requisito da subordinação.

É fácil perceber presentes, nas duas situações, a presença dos cinco requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício. Em ambos os casos é de fácil percepção a onerosidade do serviço, uma vez do pagamento de remuneração, a prestação por pessoas físicas, a pessoalidade e a subordinação do prestador ao tomador.

Ainda, a característica mais difícil de ser enquadrada no caso concreto é a não eventualidade. Dentre os músicos que prestam serviços em casas noturnas, é comum que mais de um músico trabalhe na mesma casa, um em cada dia no lugar ao qual são vinculados. No entanto, observando após um curto período de tempo, podemos perceber um padrão, uma eventualidade nas prestações, como toda quinta feira, ou duas vezes por semana, etc.

No grupo dos músicos acompanhantes de artista, é mais fácil perceber a não eventualidade, uma vez que os ensaios e shows costumam ser periódicos. Assim, percebemos que ambas as categorias de músicos podem ser classificadas como empregado, e terem os benefícios presentes na CLT, no entanto, isso raramente acontece. Isso pelo fato de a informalidade ser mais vantajosa aos olhos dos tomadores de serviço, e ainda pelo fato de os músicos não conhecerem bem seus direitos ou acharem inviável ter carteira assinada.

Superada a análise da marginalização e da fragilidade da tutela jurídica sobre o trabalho do “obreiro” da música, cumpre analisar os aspectos de insalubridade que tais profissionais sofrem.

## 2. INSALUBRIDADE PARA O PROFISSIONAL DA MÚSICA



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Conforme pesquisa divulgada por docentes da Universidade Tuiuti do Paraná<sup>20</sup>, publicada na Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia, artigo esse que compila dados centrais de vários outros estudos, constata-se que durante apresentações, os músicos estão expostos a intensidade sonora em uma gama que vai de 79db<sup>21</sup> até 119db. Apenas para referência, uma britadeira emite ruídos de intensidade média de 120db<sup>22</sup>.

Esta exposição diária e contínua por anos a elevados níveis de pressão sonora, é capaz de gerar graves danos à saúde auditiva dos músicos. Antes da perda total ou parcial da audição, os músicos costumam apresentar outros distúrbios auditivos, como a hipersensibilidade auditiva, onde escutam algumas frequências sonoras com intensidade irritantemente elevada, de forma incompatível com a realidade da fonte sonora e o zumbido, onde se escuta um ruído, ou chiado mesmo sem a presença de uma fonte sonora.

Importante pontuar que mesmo com o avanço da medicina, perdas de audição em qualquer nível são irreversíveis<sup>23</sup>, sendo que no mundo da música essa perda de audição pode significar o fim da carreira profissional, uma vez que a audição é de suma importância para os músicos, sendo que a supressão deste sentido praticamente inviabiliza a prática de qualquer instrumento musical.

O músico precisa ouvir (e ouvir muito bem) não só o som que está produzindo, mas também, simultaneamente, o som de referência, podendo esse ser um metrônomo, *playback* ou os outros músicos que estão tocando juntos, para poder compreender e se situar em relação ao ritmo, harmonia e melodia ao qual está fazendo parte.

---

<sup>20</sup> MENDES, Maria Helena; MORATA, Thais Catalani. *Exposição profissional à música: uma revisão*. Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia. 2007; 12(1). Pp 63-69;

<sup>21</sup> A unidade de medida de pressão sonora mais comum é chamada de decibel, tendo "db" como sigla.

<sup>22</sup> ARAGUAIA, Mariana. "Perigo nos Decibéis"; *Brasil Escola*. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/saude/perigo-nos-decibeis.htm>>. Acesso em 06 de fevereiro de 2017.

<sup>23</sup> Perda auditiva induzida por ruído (Pair) / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006. 40 p.: il. – (Série A. Normas e Manuais Técnicos) (Saúde do Trabalhador; 5. Protocolos de Complexidade Diferenciada). Pp. 28;



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

## 2.1. Insalubridade, periculosidade e penosidade como indenização

A indenização referente a insalubridade, periculosidade e penosidade foi criada por disposição constitucional, conforme artigo 7º, inciso XXIII, abaixo transcritos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

A CLT por sua vez, traz em sua seção XIII (artigo 189 a 197) as disposições sobre atividades insalubres e perigosas, sendo essas *todas as atividades que exponham os trabalhadores a agentes nocivos à saúde*.

A penosidade, por sua vez, carece de regulamentação legal, estando presente somente no dispositivo constitucional citado. Cretella Júnior (*apud* Oliveira, 1998, p.136) apresenta um conceito atual deste instituto:

Penoso é o trabalho acerbo, árduo, amargo, difícil, molesto, trabalhoso, incômodo, laborioso, doloroso, rude [...]. Penosas são, entre outras, as atividades de ajuste a reajuste de aparelhos de alta precisão (microscópios, rádios, relógios, televisores, computadores, vídeos, fornos de microondas, refrigeradores), pinturas artesanais de tecidos e vasos, em indústrias, bordados microscópicos, restauração de quadros, de esculturas danificadas pelo tempo, por pessoas ou pelo meio ambiente, lapidação, tipografia fina, gravações, revisão de jornais, revistas, tecidos, impressos. Todo esse tipo de atividade não é perigosa, nem insalubre, mas penosa, exigindo atenção e vigilância acima do comum.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Pois bem, quando presente no ambiente de trabalho agentes que tornem o trabalho perigoso, insalubre ou penoso, o trabalhador tem o direito de ser indenizado. Essa indenização é recebida mensalmente através de um adicional, calculado sobre o salário base do trabalhador, referente à insalubridade, penosidade ou periculosidade, dependendo do caso em questão.

Conforme disposto no item anterior, a exposição do ser humano a elevados níveis de pressão sonora, por contínuos períodos de tempo, é nociva à saúde, de forma permanente. Desta forma, essa exposição é considerada insalubre quando inserida no meio profissional.

A Norma Reguladora de número 15 regulamenta o assunto mais profundamente, no que tange ao período de exposição tolerável a cada nível de pressão sonora, ao limite máximo de exposição sem o uso de proteção dentre outras disposições.

## **2.2. Insalubridade e a NR15**

Em 08 junho de 1978, através da portaria nº 3.214, o Ministério do Trabalho aprovou as Normas Reguladoras relacionadas à segurança e medicina do trabalho. Entre elas, em observância ao artigo 190 da CLT, a NR nº 15, que estabelece os limites de tolerância à exposição de agentes nocivos à saúde, dispendo ainda sobre o adicional salarial e a perícia necessária à comprovação da insalubridade.

### **2.2.1. Norma Regulamentar – Insalubridade**

A Norma Reguladora de nº 15 (NR15), determina insalubres as atividades compreendidas em alguns de seus anexos, entre elas as atividades que exponham o trabalhador à ruídos, calor, radiação, vibrações, frio, umidade, agentes químicos entre outros.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Ela também estabelece a necessidade de inspeção técnica do local de trabalho para a caracterização do adicional e um “limite de tolerância”, sendo esse a intensidade mínima ou máxima de exposição ao agente nocivo que, em longo prazo, não causará danos à saúde do trabalhador. Referido limite de tolerância está presente na tabela presente no Anexo I da NR-15, apresentando o tempo em cada nível de pressão sonora ao qual o trabalhador pode ficar exposto sem a necessidade de utilização de EPI.

Uma vez comprovada a existência do agente nocivo no local de trabalho, o trabalhador empregado faz jus ao recebimento de um adicional salarial, que varia de acordo com o grau de insalubridade da atividade, que varia entre mínimo/leve, médio e máximo/elevado.

O percentual do adicional de insalubridade é calculado sobre o salário base do empregado, sendo de 10% (dez por cento) para o grau mínimo, 20% (vinte por cento) para o grau médio e 40% (quarenta por cento) para o grau máximo, conforme disposto no artigo 192 da CLT juntamente com a súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho.

### 2.2.2. NR15 aplicada ao músico

Observando atentamente os dados presentes no artigo das professoras da UTP com a tabela do anexo 1 da NR15, é possível concluir que os músicos *estão expostos a picos de intensidade sonora de em média 104,85db*, sendo que em vários estilos musicais, os picos de pressão sonora são bastante superiores à média, como no frevo (117db), e no maracatu (119db).<sup>24</sup>

O limite de tolerância para ruídos nesta intensidade (104db), presente no anexo 1 da NR15, é de apenas 35 minutos, no entanto as apresentações dificilmente duram menos

---

<sup>24</sup> MENDES, Maria Helena; MORATA, Thais Catalani. *Exposição profissional à música: uma revisão*. Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia. 2007; 12(1). Pp 63-69





DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

de uma hora e meia, não sendo incomum durarem de 3 (três) a 8 (oito) horas, como em festas de formatura, trios elétricos no período de carnaval e festividades culturais.

Desta forma, se estabelecidos os requisitos do vínculo empregatício, fariam jus os músicos, em vários casos ao recebimento de insalubridade por ruído contínuo ou intermitente. Importante pontuar que o grau da insalubridade no caso concreto é informado pelo perito no relatório da perícia.

### 2.2.3. Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs)

No que versa sobre EPIs (equipamentos de Proteção Individual) para músicos, não é possível usar os protetores auriculares convencionais, internos ou de concha, uma vez que, como explicado anteriormente, o músico necessita ouvir claramente seu instrumento e outros sons, como os instrumentos de seus colegas, metrônomo e *playback*.

Desta forma, é necessário o uso de um protetor auditivo que reduz o nível de pressão sonora que chega aos ouvidos do músico da mesma forma que possibilita que o músico escute todos os sons mencionados no parágrafo anterior (chamado de retorno no universo músico), esse aparelho é chamado de *monitor auricular*.

No mercado existem vários monitores auriculares, que nada mais são que fones de ouvido com um isolamento acústico superior. Eles barram a entrada de uma boa quantidade do som externo, reproduzindo em intensidade inferior, o retorno, após processamento em uma interface de áudio.

Por exemplo, em uma banda que tenha um cantor, um guitarrista, um baterista e um baixista, o correto é que cada um deles use um monitor auricular, podendo este ser interno (plug) ou de concha, que barre a entrada do som em excesso e, ao mesmo tempo, reproduza em uma intensidade inferior, diretamente no ouvido do músico os sons do seu e de outros instrumentos/vozes, na configuração desejada pelo músico.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Acontece que o cenário ideal hipotético apresentado, é encontrado apenas em apresentações de auto padrão, tendo em vista a necessidade de vários tipos de equipamentos (mas seu custo é elevado para a média da categoria) para captar corretamente o som dos instrumentos, processar e dividir os sons captados de acordo com o gosto de cada músico e por fim amplificar e levar o sinal até o monitor auricular.

Ainda, pela dificuldade de encontrar referido sistema de retorno, muitos músicos nunca tiveram contato com esse tipo de equipamento, acabam por criar um certo preconceito quanto ao seu uso. Fazendo uma analogia, é como providenciar os utensílios de segurança (macacão, capacete etc.) para um piloto de *motocross* que nunca usou referidos equipamentos. A primeira reação é querer evitar o uso, visto que a falta de intimidade com o equipamento pode refletir no resultado final do trabalho.

### 3. INSALUBRIDADE DO MÚSICO COMO QUESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA

#### 3.1. Responsabilidade do Empregador

Conforme exposto no item anterior, os empregadores são obrigados pela NR-06 a fornecer os EPIs necessários à proteção da saúde e da integridade física dos empregados.

Desta forma, cabe a estes fornecer a seus músicos empregados, em seus ensaios e apresentações, os equipamentos necessários à preservação da saúde auditiva dos músicos, equipamento esse que foi brevemente descrito no item 3.2.3.

Deveriam ainda, além de fornecer referidos equipamentos, dar orientações sobre o uso, suporte técnico para manutenções e configurações e *fiscalizar seu uso*, visto que é pacífico na jurisprudência, que a recusa do uso do EPI por parte do empregado não afasta a responsabilidade do empregador frente à um acidente de trabalho e insalubridade.

Referidos equipamentos ainda que afastem a incidência do adicional de insalubridade, a longo prazo preservariam à audição dos músicos, possibilitando a



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

prolongação da carreira dos mesmos e diminuindo os casos de surdez precoce e outros distúrbios auditivos.

Tendo em vista que não é possível aplicar o artigo 191, inciso II da CLT, que seria a neutralização do agente nocivo pelo uso de EPI pelo fato dos monitores auriculares não serem considerados EPIs cabe ao empregador arcar com o adicional de insalubridade, regulamentado pelo artigo 190 da CLT juntamente com a NR-15.

Pela teoria do risco administrativo, a responsabilidade do Estado é objetiva e decorre da omissão de seus agentes, que causa danos à terceiros. A omissão na regulamentação dos monitores auriculares como EPIs, assim como pela falta de legislação específica sobre a configuração do vínculo empregatício dos músicos resulta na não utilização dos EPIs por parte dos trabalhadores músicos, o que afeta boa parte da categoria, causando alguma perda de audição em aproximadamente 40% (quarenta por cento) dos profissionais da área<sup>25</sup>, o que corresponde a um número absoluto superior à 98 mil trabalhadores<sup>26</sup>, ficando clara a questão de saúde pública, tendo em vista o número de pessoas que são afetadas por esse agente nocivo.<sup>27</sup>

### 3.2. Responsabilidade do tomador de Serviços

Temos as empresas tomadoras de serviço como pessoas jurídicas que, visando diminuir custos, contratam mão-de-obra especializada em realizar atividades meio. A contratação de mão-de-obra especializada é feita através de empresas especializadas,

---

<sup>25</sup> MONTEIRO, Viviane Maria. SAMELLI, Alessandra Giannella. *Estudo da audição de ritmistas de uma escola de samba de São Paulo*. Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia. 2010. 15 (1). Pp 14-18.

<sup>26</sup> SEGNINI, Liliansa Rolfsen Petrilli, *Os músicos e seu trabalho*. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 26, n.1, texto aprovado em 27/02/2014. Pp. 75-86;

<sup>27</sup> Importante pontuar que apesar de o fato de a pesquisa citada na referência 28 ter sido realizada apenas em músicos de escola de samba, a referência geral é válida, uma vez que os picos de pressão sonora são semelhantes à média de pressão sonora percebida por vários estilos musicais, da pesquisa presente na referência 21;



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

chamadas de prestadoras de serviços. Na presente análise os tomadores de serviço são os proprietários de bares, restaurantes, casas de show e similares.

Em regra, o vínculo não é empregatício, uma vez que é firmado entre a tomadora de serviços e a prestadora, e não com o obreiro (trabalhador). No entanto, subsidiariamente e em casos de fraude, a empresa tomadora também pode ser vinculada.<sup>28</sup>

Quando se tratando de acidente de trabalho, temos esses como fatos instantâneos que prejudicam a saúde do trabalhador imediatamente, podendo inclusive levar a sua morte. Já os agentes da insalubridade causam danos a longo prazo, dando origem a doenças que mutilam o trabalhador e também podem causar sua morte.

Em ambos os casos, os EPIs têm a função de evitar a morte e mutilação do trabalhador seja por um acidente de trabalho (periculosidade) ou por uma doença do trabalho (insalubridade).

Desta forma, observando a responsabilidade civil do tomador de serviços frente à um acidente de trabalho, excluídas as hipóteses onde esse tenha dado causa direta ao acidente, observamos analogicamente que pela teoria do risco profissional, o tomador de serviço também é beneficiário direto do esforço do trabalhador, da mesma forma que o empregador seria beneficiário direto do trabalho de seu empregado, podendo esse ser responsabilizado judicialmente.

Nessa linha de pensamento, ocorreria a socialização dos riscos, que traria ao tomador de serviços a mesma responsabilidade objetiva observada na relação prestador de serviço (empregador) e obreiro (empregado), visto que tanto o tomador de serviço quanto o prestador de serviço são beneficiários do labor realizado pelo trabalhador. Seria

---

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 300;



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

importante a inclusão de cláusulas sociais nas contratações de músicos, impondo o uso de EPI, como obrigação de fiscalização dos contratantes<sup>29</sup>.

Ainda, por força da súmula nº 331, inciso IV e VI, do Tribunal Superior do Trabalho<sup>30</sup>, o tomador de serviços é responsável subsidiário quanto ao adimplemento das obrigações trabalhistas, onde se encontram os adicionais de periculosidade e insalubridade.

Por esse motivo, além da obrigatoriedade do prestador de serviço em fornecer e fiscalizar o uso dos EPIs, o tomador de serviços, ainda que pensando em se preservar contra possíveis infortúnios relacionados à periculosidade e insalubridade, também deve fornecer e fiscalizar o uso dos EPIs pelos obreiros.

Desta forma, uma vez que os monitores auriculares se tornem EPIs, tanto os empregadores, quanto os prestadores de serviços, quanto os tomadores de serviço deverão fornecer referido EPI e fiscalizar seu uso.

Ainda que o músico seja autônomo, via de regra este seria responsável pela obtenção e utilização do equipamento necessário à preservação de sua saúde. No entanto, frente à uma sequela causada por acidente de trabalho ou insalubridade, certamente o tomador de serviço ou contratante seria responsabilizado, como indica a jurisprudência que segue:

TRT04-0339565) RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Inteligência dos arts. 2º e 3º da CLT. Ausência dos requisitos da relação de emprego. Conjunto probatório dos autos que não traz elementos suficientes para a caracterização do vínculo de emprego pretendido, entre o autor e a ré, havendo prova testemunhal, de outro lado, que denota a prestação

---

<sup>29</sup> Por cláusula social, em rápida explicação, seriam dispositivos presentes no contrato que tem um condão não econômico, mas que refletem na qualidade de vida dos contratantes. A OIT e a OMC adotam o uso das cláusulas sociais para contratações internacionais, tratados econômicos, entre outros.

<sup>30</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 331, incisos IV e VI. 27 de maio de 20011;



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

de trabalho de forma autônoma. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RESPONSABILIDADE EXTRA CONTRATUAL OU AQUILIANA. DEVER DE CAUTELA. IMPUTAÇÃO DA RÉ POR FALTA DE CAUTELA NA CONTRATAÇÃO DO PRESTADOR E NA FISCALIZAÇÃO DO SERVIÇO EXECUTADO. 1. Acidente ocorrido com a queda de uma altura de aproximadamente seis metros, com fratura do braço e do punho esquerdo. Dever da ré de proceder com a diligência necessária na contratação de prestador de serviço devidamente qualificado e treinado (culpa in eligendo), bem como de fiscalizar a sua execução, de modo a cumprir fielmente as normas de segurança, higiene e saúde no local de trabalho (culpa in vigilando). Incidência do art. 7º, XXII, da CF e do art. 8º da Convenção 167 da OIT. 2. Não há falar em caso fortuito, força maior ou culpa exclusiva da vítima quando esta sofre uma queda ao realizar a troca do telhado de propriedade da ré, porquanto era dever da contratante adotar cautela de aferir as condições do local para permitir o trabalho em altura com segurança. 3. Não comprovando a adoção deste cuidado, resta evidenciada sua culpabilidade quanto ao infortúnio, pois, consoante as antigas lições do Direito Romano, no âmbito da responsabilidade extracontratual ou aquiliana, in lege Aquiliae et levissima culpa venit (na Lei Aquília, até a culpa levíssima é valorizada). Responsabilidade civil imputada à demandada. MODULAÇÃO DA CULPA. PRESTADOR DE SERVIÇOS AUTÔNOMO. CULPA CONCORRENTE DA VÍTIMA. GRAU DE IMPUTAÇÃO. 1. O prestador de serviços autônomo, via de regra, age com ampla autonomia e independência funcional, sem ingerência do





DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

contratante, portanto, é dele a responsabilidade maior pela execução segura dos serviços. 2. Na espécie, a imputação do contratante se dá pelas falhas *in eligendo* e *in vigilando*, ou seja, *na escolha do profissional e fiscalização do serviço contratado, quanto às condições de trabalho, correspondendo ao grau leve - dever de atenção ordinário, à luz do homem médio, o que se pondera à culpabilidade concorrente da vítima*. 2. Imputação de responsabilidade pelas consequências do sinistro por culpabilidade leve da contratante ré. (RO nº 0000632-73.2014.5.04.0721, 2ª Turma do TRT da 4ª Região/RS, Rel. Marcelo José Ferlin D'Ambroso. j. 01.09.2016, unânime). (grifos não constam no original)

A jurisprudência citada indica que, o risco é principalmente assumido pelo autônomo, no entanto, o contratante deve observar se está contratando pessoa capacitada e profissional, que usa EPIs, sob pena de assumir o risco subsidiário em face de um eventual sinistro.

### **3.3. Fiscalização – Superintendências Regionais do Trabalho (SRT)**

A norma reguladora de número 01 (um), em seu item 1.4 criou as delegacias Regionais de Trabalho, que tem como principal função executar atos necessários à preservação da saúde dos trabalhadores, entre esses atos, organizar a CANPAT (Campanha Nacional de Prevenção dos acidentes de trabalho), o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) e fiscalizar e fazer valer o disposto nas Normas Reguladoras.

Em 2008, através do decreto nº 6.341, o então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva elevou às Delegacias Regionais do Trabalho para o patamar de Superintendências Regionais



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

do Trabalho<sup>31</sup>, modificando algumas de suas atribuições, modificações essas que foram abarcadas pela reforma nos ministérios realizada pelo Presidente Michael Temer em 2016.

Ainda assim, o principal papel desse órgão é fiscalizar o cumprimento das NRs, inclusive da NR-15 e NR-06. Desta forma, em um cenário ideal, seus funcionários deveriam inspecionar os locais de apresentações e ensaios para certificar que os monitores auriculares estão sendo usados pelos trabalhadores.

No entanto, isso não é possível no momento, visto que os monitores auriculares não são considerados EPIs, e conseqüentemente seu fornecimento e uso não é obrigatório.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho do músico é marginalizado tanto na esfera social quanto na esfera legal. O senso comum da população não enxerga o músico como um profissional. Em decorrência disso, a legislação existente no Direito do Trabalho é insuficiente para regulamentar tão peculiar profissão. É necessário a criação de uma legislação específica que normatize o contrato de trabalho do músico assim como flexibilize ou estabeleça diretrizes para a configuração do vínculo empregatício desta relação de trabalho.

Sem a configuração do vínculo empregatício, os músicos ficam impossibilitados de receber as proteções garantidas aos empregados pela CLT, como decimo terceiro salário, férias, recolhimento de Previdência Social e o adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade, indenização recebida mensalmente na folha de pagamento do empregado decorre dos níveis de pressão sonora à que estão expostos. Tendo em vista que os músicos estão expostos a níveis superiores aos limites de tolerância presentes no anexo 1 da NR-15, estes têm o direito de receber essa indenização, que corresponde à 20% (vinte por cento) do salário base do empregado.

---

<sup>31</sup> Dentre as atribuições que ganharam as SRT a principal foi a de promover o fomento ao trabalho, emprego e renda.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Acontece que pagar o adicional (indenização) não é o ideal, uma vez que mesmo com seu pagamento, a saúde do empregado músico vai se deteriorando com o tempo. Para que isso não aconteça é necessário conter o agente nocivo, que no caso são os elevados níveis de pressão sonora aos quais o músico se expõe na prática de sua profissão.

Os EPIs padrões, denominados protetores auditivos não suprem a necessidade dos músicos, uma vez que ao mesmo tempo que protege sua audição impossibilita sua referência no cenário musical, comprometendo assim seu trabalho. O equipamento ideal para essa função é denominado monitor auricular, sendo um aparelho que ao mesmo tempo que diminui a pressão sonora do meio em até 40db, reproduz no ouvido interno do músico a referência que esse necessita para sua atuação.

Acontece que referido equipamento, monitor auricular, não é considerado um EPI pelo MTE. Desta forma, o empregador não é obrigado a fornecer e exigir seu uso por parte dos empregados. É necessário que o MTE através de uma portaria altere a NR-06, instituindo os monitores auditivos como Equipamento de Proteção Individual, tendo em vista que esse equipamento se molda perfeitamente à necessidade dos músicos.

A partir do momento em que o monitor auricular se tornar um EPI, seu fornecimento e sua utilização por parte dos empregadores seria obrigatória, coagindo também os tomadores de serviço a exigir dos prestadores de serviço que seus obreiros (músicos) usem referido equipamento. Ainda que o adicional de insalubridade parasse de ser devido, o uso do monitor auricular protegeria a saúde auditiva dos músicos, inclusive ampliando o tempo de carreira dos mesmos.

A extensão dessa obrigação deveria ser estabelecida também para autônomos, de forma a obrigar os contratantes (tomadores de serviço) a exigirem o uso de seus contratados, como uma cláusula social. Impor tal obrigação, sob pena de multa para os proprietários de estabelecimento, geraria uma conscientização de contratantes e contratados (músicos) e o alcance de uma melhor qualidade de vida para o profissional.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

Durante a produção do presente artigo, a falta de pesquisas acadêmicas sobre o tema foi um fator negativo. Faltaram pesquisas sobre a classe música em geral, número de trabalhadores e contrato de trabalho, pesquisas sobre consequências da exposição em longo prazo ao ruído e pesquisas sobre os cursos superiores do curso de música no Brasil. Percebe-se como é dada pouca atenção ao tema por parte dos pesquisadores, especialmente quando se procuram produções de juristas sobre essa questão.

Para a produção de um material mais preciso, seria necessário realizar pesquisas principalmente sobre o contrato de trabalho do músico em todo o país (levantamento documental comparativo), assim como pesquisa mais ampla sobre a exposição dos músicos à pressão sonora e/ou outras doenças profissionais.

Como se percebe trata-se de um tema ainda pouco explorado na pesquisa jurídica e, por essa razão, o presente ensaio não apresenta qualquer pretensão de ser definitivo, exaustivo ou conclusivo sobre os direitos trabalhistas dos músicos no Brasil. A proposta se configura exatamente na importância de alimentar o debate e a intenção se consubstancia em contribuir para o tema, suscitando, se possível, novas pesquisas que auxiliem na conscientização tanto dentro quanto fora da academia, da busca pelo trabalho digno do músico. Espera-se que o amadurecimento de pesquisas nesse sentido e similares sejam capazes de alimentar políticas públicas na seara trabalhista que tirem o trabalho musical de sua situação de “glamourosa” marginalidade.

## REFERÊNCIAS

ARAGUAIA, Mariana. "Perigo nos Decibéis"; *Brasil Escola*. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/saude/perigo-nos-decibeis.htm>>. Acesso em 06 de fevereiro de 2017

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

BARROS, Alice Monteiro de. *Poder hierárquico do empregador – poder diretivo*. Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá / Coordenação de Alice Monteiro de Barros. Vol. 1. São Paulo: LTr. 1993. p. 548.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. *Lei Complementar nº 150*, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 02 de junho de 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas *Perda auditiva induzida por ruído (Pair) /*. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 de agosto de 1943.

BRASIL. Lei 3.857, de 22 de dezembro de 1960. Cria a Ordem dos Músicos do Brasil e dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de músico e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1960.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

GENRO, Tarso. *Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr. P. 113. (ou) GENRO, 1994. P. 128.

LYRA FILHO, João. *Introdução ao Direito Desportivo*. Rio de Janeiro: Irmãos Pongetti Editores, 1952.

MARTINS, Livia. “Os dez cursos superiores mais procurados no Brasil”; *Site da revista Veja*. Disponível em <<http://veja.abril.com.br/educacao/os-dez-cursos-superiores-mais-procurados-no-brasil/>>. Acesso em 30 de janeiro de 2017.

MENDES, Maria Helena; MORATA, Thais Catalani. Exposição profissional à música: uma revisão. *Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia*. 2007; 12(1). Pp 63-69;



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.199>

MONTEIRO, Viviane Maria. SAMELLI, Alessandra Giannella. Estudo da audição de ritmistas de uma escola de samba de São Paulo. *Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia*. 2010. 15 (1). Pp 14-18.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Regulamentadora - NR. NR-6 - Equipamento de Proteção Individual. 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Regulamentadora - NR. NR-15 - Atividades e Operações Insalubres. 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 1998.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli, Os músicos e seu trabalho. *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, v. 26, n.1, texto aprovado em 27/02/2014. Pp. 75-86;

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 331, incisos IV e VI. 27 de maio de 20011; VEJA os 20 cursos mais procurados do Sisu; administração lidera a lista. *G1*. 2015. Disponível em <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/01/veja-os-20-cursos-mais-procurados-do-sisu-administracao-lidera-lista.html>>. Acesso em 30 de janeiro de 2017