

Data de aprovação: 13/12/2021

DISNEY CULTURAL EXCHANGE PROGRAM: EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA OU REALIZAÇÃO DE UM SONHO?

Flora Viana da Câmara¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar o Disney Cultural Exchange Program e como a experiência afeta juridicamente quem dele participa, bem como elucidar como funciona o programa desde o processo seletivo até seu encerramento e qual é a natureza do vínculo entre o participante e a empresa. Para a análise da problemática acerca do programa, de como ele afeta quem participa e se há vínculo empregatício, foram utilizados documentos do programa, assim como depoimentos de ex-participantes e documentos da esfera jurídica estadunidense. O material leva a entender como o programa funciona e quais são suas consequências para quem já participou, podendo-se afirmar que a presente pesquisa se classifica como prática e teórica, descritiva, utilizando o método dialético de abordagem e descritivo de procedimento. A partir da análise do tema em harmonia com os objetivos supracitados e na metodologia indicada, chegou-se ao entendimento de que, tanto para o ordenamento jurídico brasileiro, quanto para o estadunidense, o programa cria vínculo empregatício entre o participante e a empresa, apesar de em nenhum momento o empregado assinar contrato de trabalho com a Disney.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: floracamaraviana@gmail.com

² Professor Doutor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: marcelomauricio@unirn.edu.br

Palavras-chave: Disney Cultural Exchange Program. Intercâmbio de Trabalho. Direito do Trabalho.

DISNEY CULTURAL EXCHANGE PROGRAM: LABOR EXPLOITATION OR THE FULFILLMENT OF A DREAM?

ABSTRACT

The following article aims to introduce the Disney Cultural Exchange Program and explain how the experience legally affects those who take part in it, as well as to shed light on how the program works from its recruitment process to its completion and what the legal link between the company and the participant is. Regarding the analysis of the issue in relation to the program, how it affects the participants and if there is an employment relationship, program documents were used, in addition to statements given by former participants and documents from the American juridical sphere. The data leads to an understanding of how the program works and what its consequences to former participants are and because of that it can be said that this research classifies itself as practical and theoretical, descriptive, under the dialectical method of approach and the descriptive method of procedure. Based on the analysis of the topic in accordance with the aforementioned objectives and the indicated methodology, it was understood that for both the Brazilian and the American legal order, the program establishes an employment relationship between the company and the participant, even though the employee doesn't ever sign a work contract with Disney.

Keywords: Disney Cultural Exchange Program. Work and Travel Exchange Program. Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

Não é necessário procurar muito para encontrar alguém que tenha crescido assistindo aos filmes da Disney, uma vez que a empresa já atua no ramo há quase um século e lança diversos filmes por ano, recheados de personagens emblemáticos, canções encantadoras e uma atmosfera mágica capaz de cativar até os mais amargurados adultos. Quando se cresce com esse fascínio pela magia da Disney, não surpreende que se sinta como Ariel em *A Pequena Sereia* (1989), sonhando em fazer parte desse mundo.

Propõe-se aqui um exercício: imaginar que é possível participar deste universo fantástico e saber de tudo que acontece em seus bastidores - fazer parte *de fato* da Disney: ver todos os dias o castelo da Cinderela, cumprimentar personagens amados como o Ursinho Pooh e ainda receber dinheiro para tal. Parece realmente um sonho.

Essa é a proposta do Disney Cultural Exchange Program, passar as férias da faculdade trabalhando no DisneyWorld recebendo os benefícios que traz a condição de trabalhador da Walt Disney Company, além de morar nas acomodações da empresa. Para muitas pessoas ao redor do mundo, o programa, popularmente conhecido como International College Program (ICP), é a oportunidade de realizar esse sonho.

Lendo brevemente sobre, compreende-se que para participar, basta que o candidato tenha dezoito anos ou mais, esteja matriculado em curso de bacharelado reconhecido pelo Ministério da Educação e seja fluente em inglês.

Ainda que a avassaladora maioria dos candidatos do programa seja apaixonada pela Disney e já tenha ido aos parques, há uma parcela considerável que apenas vê no programa uma forma de fazer um intercâmbio de trabalho no qual receberá seu salário em dólar, irá praticar um idioma diferente do seu e estará rodeado de pessoas do mundo inteiro, tudo isso conhecendo um país novo e podendo visitar os parques temáticos gratuitamente durante suas folgas.

Sendo aprovado nesse cansativo processo de cerca de seis meses de duração, o candidato agora pode começar a se preparar para o embarque e se considerar um *cast member*³.

A relação estabelecida se dá em país estrangeiro, com normas e estruturas distintas das brasileiras, além de também não ser assinado um contrato de trabalho formalmente definido. A partir dessa compreensão, surgem alguns questionamentos: a) Qual exatamente é o vínculo que se tem com a empresa? b) Trata-se de um estágio? c) Trata-se de emprego?

Inicialmente, realizou-se uma análise do programa, das particularidades dos documentos assinados, da relação entre a Disney e o *cast member* e da natureza do vínculo, com o propósito de proporcionar uma melhor compreensão do tema.

Por conseguinte, se analisou a atividade laboral em si, as exigências da empresa e os pontos menos discutidos, como acidentes de trabalho, com o intuito de investigar os dados mais discretos e menos conhecidos sobre o Disney Cultural Exchange Program.

Quanto à metodologia, a pesquisa se define como prática, teórica e descritiva, e nela foi utilizado o método dialético de abordagem e o método descritivo de procedimento. Os documentos aqui analisados foram adquiridos diretamente com a Walt Disney Company, e estão disponíveis para consulta em meio digital.

Com o intuito de trazer diferentes experiências para compor a pesquisa, foram realizadas entrevistas tele presenciais por meio das plataformas Zoom e Google Meet, entrevistas essas semiestruturadas com roteiro guia flexível baseado nas experiências do DCEP de sessenta e duas pessoas que participaram das edições de 2014/2015 e 2019/2020. A amostra observada foi composta por quarenta e seis pessoas do sexo feminino e dezesseis do sexo masculino, entre vinte e vinte e nove anos de idade.

³ Em português, significa "membro do elenco", e é a forma como quem trabalha para a Disney é chamado.

Por fim, observou-se os aspectos que classificam um trabalhador como empregado, tanto na concepção estadunidense, quanto na brasileira, na tentativa de compreender que relação a empresa tem com o participante.

2 (DESCUBRA) A MAGIA DENTRO DE VOCÊ

"Descubra a magia dentro de você". É assim que a página *online* dos programas internacionais da Disney⁴ recebe quem a visita. "Um mundo de experiências espera por você". A informação não está incorreta. De fato, um mundo de experiências será vivido por quem participa do programa, mas não deixa de ser curioso que algo como uma oportunidade de trabalho seja divulgada de forma semelhante a um produto.

O Disney Cultural Exchange Program, programa observado ao longo deste trabalho, dura de dois a dois meses e meio para os participantes brasileiros e, geralmente, os leva para o complexo da Disney em Orlando – mais precisamente em Lake Buena Vista (GOMES, 2010), na Flórida. Há também quem seja direcionado para o complexo de Anaheim, na Califórnia, porém por ser a exceção não é o foco desta pesquisa.

Como trazido anteriormente, existe uma série de pré-requisitos que o candidato deve satisfazer para poder participar do processo seletivo, todos presentes na página *online* da Student Travel Bureau⁵, empresa que realiza a ponte entre a Disney e os brasileiros interessados no programa durante a primeira fase da seleção.

São pré-requisitos ter no mínimo 18 anos até o início do processo seletivo; ter fluência na língua inglesa; estar matriculado em curso de bacharelado presencial reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) e com calendário acadêmico regular; estar cursando entre o segundo e o último semestre do curso até a data de embarque; ter disponibilidade para iniciar o programa em meados de novembro e ficar até o começo

⁴ Disponível em: <https://jobs.disneycareers.com/disney-programs>. Acesso em 17 ago. 2021.

⁵ Disponível em: <https://www.stb.com.br/trabalhar-no-externo/disney-cultural-exchange-program>. Acesso em 14 set. 2021.

de março do ano seguinte; possuir condições financeiras de custear passagens aéreas de ida e volta, seguro de saúde exigido pela Disney, as primeiras duas semanas no programa, taxa *assessment fee* (valor revertido para a conservação do condomínio, eventos, etc) e as despesas de visto; estar disposto a morar com participantes do programa vindos de diferentes países e culturas; ser extrovertido, alegre e flexível.

De início, é evidente que o programa só é acessível a uma pequena parcela da população, uma vez que é necessária a fluência na língua inglesa e, de acordo com o Índice de Proficiência em Inglês da Education First⁶, o Brasil tem nível de fluência baixo, ficando em 53º lugar no ranking que observou 100 países do mundo inteiro.

Observando também a Síntese de Indicadores Sociais de 2020 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística⁷, nota-se que entre os brasileiros de 25 a 34 anos, apenas 21,8% têm ensino superior completo, o que mostra que formação universitária não é a realidade do brasileiro médio.

Por exigências da empresa, o candidato brasileiro só pode participar se adquirir o seguro saúde indicado pela Disney, o Lloyd's of London, custando de US \$112 (cento e doze dólares) a US \$143 (cento e quarenta e três dólares) mensais⁸. Caso o participante não queira utilizar esse seguro específico e sim um outro de sua preferência, ainda assim precisa contratá-lo junto ao de sua escolha.

É preciso, ainda, que o candidato tenha condições de arcar com as passagens aéreas de ida e de volta – cujos preços não costumam ser baixos –, com as taxas de emissão do visto⁹ – taxa SEVIS, de aproximadamente US \$35 (trinta e cinco dólares), e

⁶ Disponível em:

https://www.ef.com.br/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/legacy/_/~/media/centralefcom/epi/downloads/full-reports/v10/ef-epi-2020-portuguese.pdf. Acesso em 23 set. 2021.

⁷ Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira – Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em 23 set. 2021

⁸ Informação adquirida diretamente com a Disney, disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1bQmG1jCyUocFA6yqKaiiaCA5RnizX13P/view?usp=sharing>.

⁹ Informação adquirida diretamente com a Disney, disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1bQmG1jCyUocFA6yqKaiiaCA5RnizX13P/view?usp=sharing>.

taxa de processamento do visto, de aproximadamente US \$190 (cento e noventa dólares) – e com a taxa de conservação do condomínio¹⁰, que custa em média US \$375 (trezentos e setenta e cinco dólares).

2.1 O PROCESSO SELETIVO

Se encaixando nestes requisitos, o participante tenta conseguir uma vaga nas palestras da primeira fase do processo seletivo, palestras essas que geralmente só acontecem em cinco cidades, cada uma em uma região diferente do país.

Tendo êxito na inscrição, no dia da palestra, o candidato levará consigo para o local divulgado seu currículo redigido em inglês, foto do rosto e cópia de seu passaporte (se possuir o documento). Previamente, o candidato receberá por e-mail três documentos que também deverá levar, um contendo termos e condições para participar da seleção, um documento conhecido como *Proof of Student Status Form*¹¹ e um documento elencando as funções disponíveis para o participante ocupar, no qual ele deve organizá-las em ordem de interesse.

As funções disponíveis se resumem a *Quick Service Food and Beverage*, *Character Performer*, *Character Attendant*, *Merchandise*, *Attractions*, *Custodial* e *Costuming*.

Dentre os afazeres daqueles que trabalham em *Quick Service Food and Beverage* estão receber e preparar pedidos, manusear dinheiro, limpar mesas, equipamentos de cozinha e latas de lixo e trabalhar com produtos químicos de limpeza.

¹⁰Informação adquirida diretamente com a Disney, disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1bQmG1jCyUocFA6yqKaiiaCA5RnizX13P/view?usp=sharing>.

¹¹ Documento assinado pelo aluno e pela instituição de ensino, atestando matrícula e em que estágio do curso está, adquirido diretamente com a Disney (através da STB) disponível em: https://drive.google.com/file/d/14FAAgBAnAzVhlutCfSgG8gX2_0Mu2VgV/view?usp=sharing.

Quem trabalha como *Character Performer* faz uso de fantasias pesadas e com alcance visual limitado; deve ser capaz de realizar comunicação não-verbal com *guests*¹², posar para fotos e interagir com clientes dentro e fora de restaurantes.

Character Attendants fazem a ponte entre os personagens e os *guests*, portanto devem realizar controle do público, garantir a segurança e a integridade dos personagens e auxiliar os *Character Performers* a vestir suas fantasias.

Aqueles que exercem a função de *Merchandise* têm como obrigações demonstrar e vender produtos (incluindo bebidas alcoólicas, tabaco e artigos oficiais da Disney, como roupas e brinquedos), manusear dinheiro (manualmente e por meio de caixa registradora) e preparar comidas e doces, entre diversas outras.

A função de *Attractions* engloba trabalhar com os brinquedos e as apresentações de teatro nos parques, direcionar *guests* para dentro e fora das atrações¹³, operar sistemas eletrônicos de controle de brinquedos e auxiliar nas evacuações de emergência das atrações se necessário, entre outros.

Custodial é a função que inclui uma limpeza extensiva dos parques (incluindo banheiros), manuseio de produtos químicos de limpeza e o esvaziamento de lixeiras, bem como diversas outras funções.

Cast members que trabalham em *Costuming* têm como responsabilidades a entrega de fantasias a demais *cast members* nas áreas de entretenimento; operar o sistema computadorizado de retirada de fantasias; trabalhar com *Character Performers* e auxiliá-los com suas fantasias, com pouca ou nenhuma interação com *guests*.

Analisando as funções apresentadas sob a luz do conceito de Disneyzação de Alan Bryman (2004), percebe-se a influência de duas de suas quatro dimensões: a

¹² Palavra inglesa para "convidados", forma pela qual a empresa se refere a seus clientes.

¹³ Atrações incluem os brinquedos e as apresentações presentes nos parques.

tematização e o trabalho performático. Desde uniformes inspirados em obras da Disney a ambientes e linguagem temáticos, tudo que o *cast member* é ensinado e instruído a fazer segue uma série de diretrizes para proporcionar uma experiência imersiva e mágica para o *guest*, como chama-los de “patrulheiros espaciais” nas áreas com temática espacial e se referir a crianças como “príncipe” e “princesa”.

Durante a palestra da primeira fase, informa-se brevemente sobre como proceder em caso de aprovação, como o candidato deve se portar caso vá a trabalhar na empresa e como seu aspecto visual deve ser mantido, pois a Disney possui um código de regras de como o *cast member* deve manter sua aparência e se comportar, o *Disney Look*.

Finalizada a palestra, os candidatos são chamados em trios, ocasionalmente em duplas, para serem entrevistados. Essa entrevista acontece sempre em inglês, sendo uma forma de testar a fluência do candidato para saber se este consegue realizar uma comunicação básica. Se reprovado, o candidato poderá, se ainda se encaixar nos pré-requisitos, tentar novamente no ano seguinte, com exceção dos reprovados em 2019, pois, devido à pandemia da Covid-19, não houve processo seletivo para as edições de 2020/2021 e 2021/2022¹⁴.

Caso o candidato esteja na lista de espera, deve aguardar até saber seu status e, se for aprovado, começa a se preparar para a segunda fase do processo. Nesta fase, o participante será entrevistado individualmente por um recrutador da Disney e ela sempre ocorre na cidade de São Paulo/SP.

Antes da entrevista acontecer, é preciso que o candidato disponibilize alguns documentos na plataforma *online* Disney Onboarding Central (DOC), como o *Proof of Student Status* devidamente preenchido e assinado pelo participante e sua instituição de ensino.

¹⁴ Disponível em: <https://www.stb.com.br/trabalhar-no-exterior/disney-cultural-exchange-program>. Acesso em 14 set. 2021.

A segunda fase é composta por uma entrevista mais casual, pois a Disney possui uma maneira muito peculiar e específica de contratar seus trabalhadores, dando preferência àqueles intrínseca e extrinsecamente motivados (GRAHAM, 2021). Nesta entrevista, o recrutador faz diversas perguntas acerca da personalidade do candidato, de como melhor trabalha (se em grupo, se sozinho, se sob pressão), de seus gostos pessoais, além de perguntar sobre que funções o candidato tem mais interesse em desempenhar.

Cerca de um mês depois é divulgado o resultado: assim como na primeira fase, se reprovado, o candidato poderá tentar novamente se desejar. Se na lista de espera, aguarda até saber se foi aprovado ou não e, se aprovado, já pode se considerar um futuro *cast member*.

2.2 A CONDIÇÃO DE *CAST MEMBER*

Aprovado na segunda fase, o participante agora terá que arcar com os custos de seu deslocamento até Orlando, com as taxas de conservação do condomínio, as taxas do visto e o seguro saúde internacional, bem como separar dinheiro para as duas primeiras semanas do programa, pois só a partir daí começará a trabalhar e a receber por seu trabalho.

Ainda, é preciso que assine alguns documentos, nenhum deles sendo exatamente um contrato, porém as obrigações que trazem a quem o assina são suficientes para que se compreenda que existe uma relação entre ele e a empresa, ainda que confusa.

Um dos documentos assinados é um reconhecimento das políticas do uso dos computadores da empresa e segurança¹⁵. Em que pese ser possível notar por todo o documento a construção das frases como "o empregado deve", não há nenhum contrato formalmente assinado no qual se estabeleça que quem o assina passa a ser empregado.

¹⁵ Informação adquirida diretamente com a Disney, disponível em: https://drive.google.com/file/d/13lcnt6JABkTsLBONb_eyM68W6Ay9PFP4/view?usp=sharing.

Por mais que se tenha fluência, certos aspectos contratuais serão complicados de compreender quando em outra língua, ainda mais se o contrato em questão se baseia nas normas de outro país que não o de quem assina. Dessa forma, todos os aspectos jurídicos estão colocados de uma forma confusa para um brasileiro, principalmente um que não tenha conhecimento jurídico.

Em entrevista, diversos *alumni*¹⁶ informaram que nem sequer leram os documentos que assinaram, pois os acharam difíceis de entender e, independentemente das exigências da empresa, gostariam de participar do programa. Ademais, parte desses entrevistados acreditava se tratar de um programa de estágio universitário, pelo fato de a matrícula em instituição de ensino superior ser um dos pré-requisitos para a inscrição no processo seletivo.

Em nenhum momento se assina contrato de trabalho ou de estágio, mas os documentos pedem que quem o assina se submeta a seguir regras postas sobre os empregados.

Outro documento que os participantes assinam versa sobre ideias e sugestões feitas por *cast members* durante e sobre o trabalho¹⁷, no qual quem o assina concorda que qualquer ideia e sugestão que o *cast member* venha a submeter à empresa pertence a ela, não tendo mais direito a algo que inicialmente era sua propriedade intelectual.

3 A EXPERIÊNCIA DO DISNEY CULTURAL EXCHANGE PROGRAM

Levando em consideração que existem sete possíveis funções para desempenhar dentro do programa, fica claro que cada uma trará uma experiência muito pessoal. Exatamente por isso, esta pesquisa conta com depoimentos de sessenta e dois *alumni*, que fizeram parte do programa desde a edição de 2014/2015 até a de 2019/2020. Ainda

¹⁶ Ex-participantes do programa.

¹⁷ Informação adquirida diretamente com a Disney, disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1eMBt3dJvgbbfAQfmp-RC62GQ4SK9B7IM/view?usp=sharing>.

que cada vivência seja muito individual e particular, alguns aspectos coincidem em todas elas.

O dia de trabalho começa de forma bastante semelhante para quase todos os *cast members*: pegando um ônibus para o trabalho. A Disney conta com um serviço de transporte para os empregados que moram em seus condomínios, o Transdev, com uma frota de aproximadamente vinte ônibus que passam em cada um dos condomínios e em todos os locais de trabalho de quem faz parte do programa, além de supermercado, shopping e outros pontos da cidade¹⁸. Esse transporte leva o *cast member* sem nenhum custo para um dos diversos destinos disponíveis, ele apenas precisa mostrar sua *program ID*¹⁹.

Após chegar em seu local de trabalho, o *cast member* apresenta sua *blue ID*²⁰ e passa pelos bastidores da empresa até chegar onde desempenha suas funções. Para que possa fazê-lo, precisa estar trajando sua *costume*²¹ conforme manda o *Disney Look*, bem como sua *name tag*²².

Sabendo que cada função acompanha diversas obrigações e particularidades, é importante entender que cada local de trabalho tem suas especificidades também, o que já se mostra como mais um ponto no qual a experiência de quem faz o programa vai ser diferente daquela vivida pelos demais participantes.

¹⁸Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1FqPQeudRFiAA9nDXIC20-J0oeJT8XtGo/view?usp=sharing>.

¹⁹ Documento utilizado para identificar os moradores dos condomínios com nome, foto, data do final do programa, PERNR (número pessoal de identificação pessoal do *cast member*) e se é ou não menor de idade para a lei estadunidense (vinte e um anos de idade). É com ela que também se permite entrada nos condomínios. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1pvl1LJAdnEpOhX9ShIV0bHalMIYAtPL2/view?usp=sharing>.

²⁰ Documento que funciona de forma semelhante a crachá de identificação de trabalhador, contendo nome completo, foto e PERNR. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1ZJikJFRuD36e7wbXKvbyYfSEciCtUBO/view?usp=sharing>.

²¹ Em português, significa "fantasia", e é como a Disney nomeia seus uniformes. Muitos aspectos do trabalho têm nomes semelhantes a elementos do mundo do teatro, pois a ideia é que tudo o que é feito para os clientes é um *show/apresentação*.

²² Identificação que todos os *cast members* usam quando em público, que inclui seu nome, sua cidade natal e seu país de origem. Se o empregado fala algum idioma além de inglês, pode solicitar que essa informação seja adicionada. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1tWd_OY5aKegytnKQ0H3-Q9I5R8xvbLuH/view?usp=sharing.

A partir dos depoimentos de *alumni* que foram coletados para essa pesquisa, foi possível ver que as jornadas de trabalho variavam bastante, podendo ir de quatro a treze horas por dia. Oito dos *alumni* entrevistados disseram trabalhar de cinco a seis horas diárias, sete trabalhavam em média de seis a sete horas e outros sete relataram trabalhar de oito a dez horas por dia. Ainda assim, alguns entrevistados informaram já terem chegado a trabalhar de quatorze a dezesseis horas em um só dia em determinado momento do programa.

Quando questionados sobre a segurança no trabalho, vinte e nove dos participantes disseram que havia uma preocupação geral por parte dos *cast members* com a segurança no ambiente, enquanto vinte e quatro disseram não sentir que essa era uma preocupação constante e nove deles alegaram não se sentirem seguros durante o trabalho.

Absolutamente todos os participantes receberam treinamento de segurança, porém quatorze deles alegaram não sentir que o treinamento foi suficiente para garantir que a integridade física dos *cast members* estivesse segura. Trinta e dois dos entrevistados sentiam que o treinamento fora suficiente, enquanto dezesseis sentiram que poderia ter sido mais eficaz. A maioria esmagadora, quarenta e quatro pessoas, foi informada sobre a existência de kit de primeiros socorros disponível aos *cast members* durante este treinamento, mas onze só souberam dessa informação quando precisaram usá-lo, enquanto sete deles não foram informados da existência deste recurso.

Quanto a saúde no trabalho, vinte e três dos *alumni* entrevistados informou já ter ouvido falar sobre ou ter visto alguém sofrer acidente de trabalho, enquanto vinte e dois deles chegaram a se machucar ou adoecer de alguma forma enquanto trabalhavam. Quarenta e quatro deles receberam orientação sobre o que fazer em caso de acidente e dezoito responderam que não saberiam o que fazer nessa situação.

Quando questionados sobre abuso de poder por parte de líderes, coordenadores e capitães (seus superiores), onze pessoas responderam que já ouviram falar sobre ou já testemunharam *cast members* sofrendo alguma modalidade de abuso, enquanto sete disseram já terem passado por isso. Os entrevistados também foram questionados sobre suas relações com seus superiores, cinco informaram que tinham uma relação ruim, sete mantiveram uma relação neutra, trinta e cinco tinham uma relação boa e quinze entrevistados relataram que tinham uma ótima relação com seus superiores.

É importante ressaltar que a amostra analisada foi composta por representantes de todas as funções de trabalho, todas as modalidades de local de trabalho e das edições de 2014/2015 a 2019/2020. Esses resultados são mais um indicativo de que a experiência do DCEP pode se dar de diversas maneiras, o que explica o fato de existirem *alumni* que têm sentimentos e lembranças muito negativos sobre o programa e outros terem tido o que chamam de a melhor experiência de suas vidas.

Ainda que muitos estivessem sob condições degradantes, nem sempre seguras e muitas vezes insalubres, esses participantes aparentam não terem se incomodado, pode-se observar que, no dia a dia, trabalhavam alegremente (MATOS, 2018).

Após o trabalho, o *cast member* pode aproveitar o resto de seu dia em um dos quatro parques da Disney. Participantes que tinham jornadas de trabalho mais curtas, como por exemplo de quatro a seis horas em um dia, conseguiam com facilidade trabalhar e usufruir do benefício da entrada franca nos parques, porém aqueles que trabalhavam de doze a quatorze horas não tinham essa opção, tanto pelo fato de os parques estarem fechados ao fim da jornada de trabalho, quanto pela exaustão que esta rotina traz ao trabalhador.

Geralmente o *cast member* recebe duas folgas por semana²³ e, se quiser, pode abdicar delas e trabalhar mais adicionando um *shift*²⁴ extra em seu horário (por meio da plataforma virtual HUB, na qual se recebe os horários de trabalho da semana). *Shifts* extras também poderiam ser combinados a dias de trabalho nos quais o *cast member* não recebesse muitas horas e conseguisse conciliar os dois turnos.

Esses turnos extras acabam sendo populares por dois motivos: em primeiro lugar, é uma forma de ganhar mais dinheiro – como lá se recebe pela hora trabalhada, quanto mais horas se trabalha, mais dinheiro se recebe –, e em segundo, quem faz o programa com o sonho de trabalhar na Disney geralmente quer trabalhar em todos os parques, usar diversas *costumes* e viver várias experiências diferentes, e essa é a maneira que encontram para fazê-lo.

Caso o *cast member* não queira ou não possa visitar os parques, encontrar seus amigos ou resolver pendências como compras de mercado, vai para seu apartamento em um dos quatro condomínios²⁵ administrados pela Disney para *cast members* (que fazem parte de programas como o DCEP, Disney College Program e outros): Chatham Square, Patterson Court, The Commons e Vista Way.

Para manter esses condomínios, os participantes dos programas tinham descontado semanalmente em seu pagamento (também semanal) uma taxa semelhante a um aluguel, que ia de US \$111 (cento e onze dólares) a US \$200 (duzentos dólares)²⁶, a depender do condomínio e do tipo de apartamento.

Os apartamentos poderiam ser de um a quatro quartos e dividido por duas a oito pessoas, sendo estas *cast members* de diversas nacionalidades, culturas e idiomas

²³ Mesmo podendo receber essas duas folgas, *cast members* que trabalham em lugares muito cheios e que precisam de uma equipe maior podem acabar recebendo apenas uma folga na semana, que é o número mínimo que a empresa pode dar.

²⁴ Turno/jornada de trabalho.

²⁵ Atualmente, a Disney não administra mais esses condomínios, agora os participantes desses programas moram em um único prédio pertencente à empresa, chamado Flamingos Crossings Village.

²⁶Disponível

<https://drive.google.com/file/d/1uvcrExdGX7loXUux4gY0JsZV4QSx7Kwy/view?usp=sharing>.

diferentes, bem como locais e horários de trabalhos distintos. A própria administração da Disney organizava em que condomínio e apartamento cada participante do programa moraria, separando-os apenas quanto ao gênero.

3.1 OS LOCAIS DE TRABALHO

Como já mencionado anteriormente, é possível que o participante do DCEP trabalhe em um dos quatro parques desse complexo, no Disney Springs ou em um dos diversos resorts que também fazem parte do DisneyWorld.

Os parques temáticos são quatro, Magic Kingdom, Disney's Animal Kingdom, Disney's Hollywood Studios e Epcot. O primeiro se caracteriza por ser o mais visitado e frenético dos parques, é nele que se encontra o famoso Castelo da Cinderela. Quem trabalha nele recebe alguns centavos a mais por hora que quem trabalha nos demais locais.

O Disney's Animal Kingdom é um parque mais tranquilo que o Magic Kingdom, e uma de suas principais atrações é o Kilimanjaro Safaris. Por ser um local com uma vasta reserva de animais, os horários são diferentes dos demais parques, sendo o primeiro a fechar e o único sem show de fogos de artifício.

Com uma proposta de trazer à vida os filmes da Disney, o Disney's Hollywood Studios tem como atrações a The Twilight Zone Tower of Terror e a recente Star Wars: Rise of the Resistance, inaugurada durante o programa de 2019/2020.

Idealizado por Walt Disney como uma espécie de cidade futurística, o parque Epcot (Experimental Prototype Community of Tomorrow) tem uma variedade de atrações e festivais. Também conta com a World Showcase, um espaço de proporções colossais no qual se encontram onze pavilhões representando países como a França, o México e o Japão, com comidas e bebidas típicas de cada um deles.

O complexo de Orlando conta com diversos resorts, com lojas e restaurantes nos quais os *cast members* podem acabar sendo direcionados a trabalhar. Os resorts costumam ter um ritmo mais tranquilo que os parques, pois lá os *guests* não estão submetidos a toda a correria e estresse encontrado neles.

No DisneyWorld também se encontra um complexo de lojas, atrações e restaurantes pertencente à Disney, no qual os *guests* não precisam adquirir um ingresso para visitar, o Disney Springs. Com atividades temáticas, cinema e lojas conhecidas, se assemelha a um shopping, porém mais completo.

3.2 O DISNEY LOOK

A Disney possui toda uma série de regras acerca da imagem do *cast member*, que já passou por algumas mudanças ao longo dos anos, sendo a mais drástica a ocorrida em 2021 com a adição da chave da Inclusão²⁷, permitindo alguns tipos de tatuagens em lugares visíveis, esmalte nas unhas para todo e qualquer gênero, e diversos estilos de cabelo. Apesar dessa mudança, a presente pesquisa explora as exigências vigentes no *Disney Look Book*²⁸ no período de novembro de 2019 a janeiro de 2020, não incluindo as alterações supracitadas.

Para um brasileiro, pode-se causar um certo estranhamento exigências formais de uma empresa acerca da aparência de um trabalhador. Por mais que exista preconceito com determinados tipos de cabelo, penteados e vestimentas que pode vir a impedir uma contratação, não é comum no Brasil que o patrão possa regular como o trabalhador se apresenta para o mundo. Nos Estados Unidos, isso funciona de forma diferente.

²⁷ A Disney trabalha a partir de "chaves", conceitos que considera como essenciais para que a empresa funcione. São estes: Segurança, Cortesia, *Show*, Eficiência (nesta ordem), assim como a Inclusão, "chave" adicionada recentemente. Estas são conhecidas como *Five Keys*.

²⁸ Documento adquirido diretamente com a Disney, disponível em: https://drive.google.com/file/d/1h_bpVmqmW07Yo-fj9B6m0w9hTslKxWVv/view?usp=sharing.

Durante o programa de 2019/2020, as exigências do *Disney Look* incluíam onde a *blue ID* do empregado deveria estar em seu corpo, que tipo de óculos e lentes de contato eram permitidos, os cuidados com higiene a serem mantidos – como banhos frequentes, manutenção do cabelo limpo, uso de desodorantes e a proibição de perfumes fortes –, entre diversos outros.

Tatuagens à mostra não eram permitidas, caso o *cast member* possuísse alguma em parte do corpo não coberta pelo uniforme, deveria cobri-la com bandagens ou segunda pele por baixo da *costume*.

Quanto às cores de cabelo, a empresa mantém seu posicionamento: o trabalhador pode alterar a cor com tinturas contanto que a nova cor aparente ser natural. O comprimento do cabelo para homens deveria ser curto, já para as mulheres a exigência era apenas que a cabeça e as sobrancelhas não fossem raspadas e que, se o cabelo fosse muito longo a ponto de atrapalhar no desempenho do trabalho e/ou cobrisse a *name tag* do *cast member*, fosse mantido preso.

Dependendo da função exercida, era permitido que mulheres utilizassem esmaltes de cores claras, mas homens não tinham essa liberdade. A lista continua, incluindo também o comprimento/tamanho dos uniformes que o *cast member* deveria usar, cores de peças íntimas e de meias permitidas e como pelos faciais deveriam ser mantidos.

Assim, pode-se observar que muitos são os aspectos da identidade pessoal do indivíduo controlados pela empresa, de modo que, o desrespeito às regras deste código pode levar a advertências e até demissão.

4 A NATUREZA DO VÍNCULO

Após todos os pontos trazidos nesta pesquisa, é possível observar que diversas são as funções exercidas dentro deste programa e, partindo do pressuposto de que por

conta de um pré-requisito da própria Disney todos os participantes são estudantes universitários, levanta-se a questão: trata-se de estágio?

A depender do curso frequentado pelo participante, como Turismo, Administração e Gastronomia, algumas das atividades realizadas durante o programa realmente possuem relação com a graduação do *cast member*, mas isso não é a realidade para os cursos de Medicina, Direito, Física e Biologia, por exemplo. Dessa forma, não há como ser considerado estágio pela ótica da legislação brasileira, conforme o que traz o art. 1º da Lei de número 11.788/08, conhecida como Lei do Estágio:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

(...)

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

De fato, para alguns cursos a atividade realizada no programa pode ter ligação com o que o aluno estuda, porém quem escolhe a função de cada participante é a própria empresa, sem necessariamente levar em consideração o que o *cast member* estuda em seu curso, então se ele trabalha com algo semelhante ao que estuda, é provável que o faça por pura coincidência.

Ademais, quando se observa o art. 10 da mesma Lei, pode-se perceber que a carga horária trabalhada no DCEP é, ao menos por parte dos entrevistados, muito superior ao que a carga horária de um estágio pode e deve durar:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

(...)

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Dessa forma, resta mais que claro que este programa não se classifica como um estágio no ordenamento jurídico brasileiro, ordenamento que as universidades e faculdades brasileiras se submetem, não podendo nem ao menos aceitar a participação nesse programa como substituto do estágio obrigatório. Não sendo estágio, trata-se de emprego? Como se deve analisar esta questão: pelos documentos assinados ou pela primazia da realidade²⁹?

Realizando uma breve análise desses documentos, é possível notar que a todo momento o participante é chamado de empregado, mas em nenhum momento se assina contrato de trabalho.

Levando em consideração o fato de que o brasileiro médio não tem um vasto conhecimento do ordenamento jurídico sob o qual está submetido nem dos termos nele utilizados, não causa estranhamento que os participantes deste programa também não tenham, com exceção daqueles que cursam Direito ou que, por outra razão, têm contato com esse universo.

Se para um brasileiro já pode ser difícil compreender uma relação de trabalho dentro de seu país, quando essa relação é com uma empresa de outro país em território

²⁹ Princípio geral do Direito brasileiro que visa solucionar as inconsistências que surgem quando o que acontece na realidade difere do que se está disposto em contrato ou documento semelhante.

estrangeiro e todos os documentos estão em outro idioma, tudo pode se tornar ainda mais confuso.

Lendo esses documentos, sente-se falta de um contrato de trabalho formal, como habitualmente se tem. Parte-se então para a análise do ordenamento jurídico estadunidense, na tentativa de descobrir se o participante do DCEP se encaixa na definição de empregado do Fair Labor Standards Act of 1938³⁰ (FLSA).

Em sua seção 203, o FLSA menciona brevemente que *employee* é qualquer um empregado por um empregador, mas sem explicar como se dá esse ato de "empregar", se é preciso um contrato formal ou se basta analisar a situação pela primazia da realidade dos fatos, o que faz com que se retorne à dúvida inicial.

Precisa-se então pesquisar qual é a classificação de "empregado" no contexto legal estadunidense. De acordo com o Black's Law Dictionary, *employee* é quem presta serviço a alguém sob qualquer contrato de trabalho, expresso ou tácito, no qual o empregador tem o poder de controlar e direcionar o empregado da forma que quiser.

Segundo Charles J. Muhl (2002), para o ordenamento jurídico estadunidense é preciso analisar se o empregador detém o poder de controlar a atividade laboral em si, não só o resultado desta. A questão aqui não é se o empregador controla ou não a atividade, mas se tem a "mera capacidade" de fazê-lo.

Ademais, as Cortes dos Estados Unidos se utilizam de três testes para analisar caso a caso, na tentativa de saber se trata-se de relação de emprego ou não. Propõe-se aqui a análise do *cast member* brasileiro participante do DCEP a partir de dois destes testes (uma vez que o terceiro é uma junção do primeiro e do segundo), o *common-law test* e o *economic realities test* (MUHL, 2002).

³⁰ Documento que regula as relações de trabalho nos Estados Unidos.

O primeiro examina dez fatores, o direito ao controle, o tipo de negócio, a supervisão, o nível de habilidade, as ferramentas e materiais, se a relação é contínua, a modalidade sob a qual o trabalhador recebe seu pagamento, a integração, a intenção e se o trabalhador oferece serviço para mais de um empregador ou não (MUHL, 2002).

Caso o empregador tenha direito ao controle do modo com o qual o trabalhador trabalha; a ocupação do trabalhador se encaixe nas atividades da empresa; o empregador supervisione o trabalhador; o nível de habilidade não precise ser alto ou específico; o empregador detenha os meios de produção; o trabalhador trabalhe por tempo contínuo; o trabalhador receba pela hora (ou de outra maneira que também seja conforme o tempo trabalhado); o trabalho faça parte das atividades habituais do empregador; haja intenção de criar relação empregador-empregado e o trabalhador preste serviço a apenas um empregador, o trabalhador é considerado empregado (BARRON, 1999).

Analisando os fatores supracitados, percebe-se que o *cast member* brasileiro que trabalha dentro do DCEP se encaixa em todas as especificações de empregado. A Disney tem a capacidade e o direito de controlar a forma como o trabalhador exerce suas atividades e o faz por meio de coordenadores e líderes que supervisionam o trabalho do *cast member*, além disso, o participante trabalha com as atividades exercidas pela empresa, não é necessário um nível alto de nenhuma habilidade específica para trabalhar com essa atividade, o empregador detém os meios de produção, o *cast member* recebe pela hora trabalhada, e presta serviço, naquele momento, apenas à empresa, além de o fazer de forma contínua, ainda que por tempo limitado.

Já o *economic realities test* analisa apenas seis fatores: integração, investimento em acomodações, direito ao controle, risco, habilidade e relação contínua, alguns em comum com o teste anterior (MUHL, 2002).

Caso o trabalhador preste serviço que seja parte das atividades regulares do empregador; o trabalhador não tenha que investir em seu local e equipamento de

trabalho; a gerência detenha certo grau de controle sobre o trabalho; o trabalhador não tenha oportunidade de obter lucro ou perda na atividade; o trabalho não requeira nenhuma habilidade específica ou julgamento e o trabalhador tenha relação permanente ou estendida com o empregador, o trabalhador é empregado (BARRON, 1999).

Como já se apresentou anteriormente, a atividade realizada faz parte das atividades regulares da empresa. Ademais, o *cast member* não investe em local ou equipamento de trabalho, há controle da gerência sob o trabalho, não há risco do empreendimento uma vez que o *cast member* só recebe pela hora trabalhada e não há necessidade de nenhuma habilidade específica.

Após essa análise, parece até simples que, apesar de não haver contrato de trabalho, o *cast member* que trabalha através desse programa se encaixa em diversos dos fatores definidores da condição de empregado, portanto, pela primazia da realidade dos fatos, é considerado empregado, havendo sim vínculo empregatício.

Justamente pelo fato de o FLSA utilizar uma definição muito vaga e pouco específica quando explica o conceito de "empregado", o Congresso e as Cortes estadunidenses reconhecem que a intenção deste é proteger o trabalhador, portanto, analisam sob uma interpretação ampla e baseada no *economic realities test* (MUHL, 2002).

Ainda assim, esses não são conceitos amplamente conhecidos fora dos Estados Unidos, de forma que, para um brasileiro que nunca pesquisou a respeito, existe uma grande lacuna em sua compreensão de si mesmo perante a empresa, sem saber exatamente quais são seus direitos e onde exatamente se encaixa.

Além de todos os fatores apresentados, o *cast member* possui desconto de empregado em diversos produtos da empresa, bem como benefícios e deveres de empregados (como o que foi visto nos documentos assinados pelos participantes), o que

elucida ainda mais que a própria Disney o vê como empregado, ainda que não explicita esse entendimento em contrato de trabalho.

Em *Brock v. Mr. W Fireworks, Inc.*, no ano de 1987, a Corte de Apelações do Quinto Circuito, nos Estados Unidos, utilizou-se do *economics reality test* (MUHL, 2002) e chegou ao entendimento de que os vendedores de fogos de artifício da Mr. W Fireworks eram considerados empregados pelo fato de não precisarem ter nenhuma habilidade específica para realizar a atividade, e pela empresa ter definido onde as barracas de fogos ficariam, qual deveria ser o tamanho delas e por quanto a mercadoria deveria ser vendida, além de fazer com que o trabalhador passasse vinte e quatro horas trabalhando para que não resultasse na perda do inventário.

Outro caso no qual foi utilizado esse teste foi *Brock v. Superior Care, Inc.*, no qual a Corte de Apelações do Segundo Circuito, também nos Estados, entendeu que a empresa Superior Care havia violado as diretrizes acerca do pagamento de horas extras do FLSA, não compensando devidamente parte de seus enfermeiros (MUHL, 2002).

A empresa não os considerava empregados por existir uma certa flexibilidade em relação à atividade exercida: o empregador direcionava temporariamente o trabalhador a hospitais, casas de repouso e pacientes individuais à medida em que a demanda surgisse, pagando-os pela hora trabalhada (MUHL, 2002). Além disso, caso o enfermeiro não quisesse aceitar a oportunidade de trabalho, poderia recusá-la sem risco de demissão.

Em análise, Muhl (2002) explica que a Corte chegou à conclusão de que esses enfermeiros eram, de fato, empregados, pois entendeu que eles não possuíam possibilidade de lucro ou perda, uma vez que o pagamento que recebiam da empresa os impediam de estabelecer contratos com os pacientes.

Apesar de nenhum dos casos girar em torno de *cast members* da Disney, pode-se traçar um paralelo quanto à consideração deles como empregados, uma vez que,

como nos julgados supracitados, pontuarem significativamente nos testes aqui expostos, assim, na relação entre a Disney e o participante do DCEP há, de fato, vínculo empregatício, ainda que não exista contrato de trabalho formalmente estabelecido.

Trazendo o caso para o Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 3º, traz-se o entendimento de que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se como requisitos para a relação de emprego a pessoalidade, subordinação, onerosidade, natureza não eventual e o empregado não correr os riscos do empreendimento (CASSAR, 2018). Analisando a relação exposta nesta pesquisa agora sob a ótica da CLT, deve-se observar se ela se encaixa nestes requisitos.

Quanto à pessoalidade, entende-se que esta se dá pela seleção de um indivíduo específico devido a suas qualificações pessoais e virtudes, não podendo ele ser substituído por outrem arbitrariamente. Como já foi exposto, o *cast member* do DCEP passa por um demorado processo seletivo para que a empresa decida aprova-lo ou não.

A empresa atua com muita cautela na hora de selecionar quem nela irá trabalhar pelo fato de existirem muitas informações que não devem ir a público, para não destruir a magia vendida para os clientes. Além disso, nos bastidores da empresa só é possível adentrar se o trabalhador estiver devidamente identificado com sua *blue ID*, que é escaneada para que a empresa se certifique que de fato aquele é um trabalhador autorizado. Não há possibilidade de ser substituído por simplesmente qualquer pessoa, então sim, há pessoalidade na relação.

A subordinação mencionada remete a hierarquia e a submissão: o trabalhador obedece ao empregador. Na Disney, o *cast member* segue uma série de regras, desde como se portar na frente dos *guests* a como sua aparência é mantida. Outrossim, caso desobedeça às exigências da empresa, recebe advertências e, dependendo de quantas

receber, pode até mesmo ser demitido. O empregador dirige a empresa, a organiza e impõe punições a seus trabalhadores, o que indica a presença da subordinação.

Para a CLT, a onerosidade está na reciprocidade da relação de trabalho: o empregador explora a força de trabalho do trabalhador, que por sua vez, recebe pela atividade exercida. No DCEP, o *cast member* trabalha para a empresa, que lucra com este trabalho, e a empresa o remunera pela hora trabalhada.

Quando se analisa a natureza não eventual, o que se procura saber é se aquele trabalho é realizado de forma contínua ou de forma fortuita, de modo a compreender se há eventualidade na relação ou não (CASSAR, 2018). Apesar de se tratar de uma relação de menos de três meses de duração, o trabalho se dá de forma contínua durante esse período, tendo o *cast member* expedientes em, no mínimo, cinco dias da semana continuamente, até o fim da relação, portanto, a natureza do trabalho é não eventual.

Os riscos de um empreendimento são sempre do empregador, o empregado apenas realiza o trabalho e recebe por ele. Na Disney, isso não é diferente: quem lucra ou deixa de lucrar com o fluxo de clientes nos parques, compras dos produtos oficiais e bilheterias dos filmes da empresa é ela, o trabalhador apenas vende sua força de trabalho, não correndo os riscos do empreendimento. Assim, compreende-se que, seja no Brasil ou nos Estados Unidos da América, o *cast member* é empregado.

5 CONCLUSÃO

Em face de tudo o que foi exposto, dos documentos analisados e das informações coletadas, observando desde o processo seletivo, o dia a dia do *cast member*, as funções que exerce e as condições nas quais o faz, bem como a remuneração que recebe e as exigências sob as quais o trabalhador está sujeito, compreende-se que, o vínculo que o *cast member* no DCEP tem com a Walt Disney Company é empregatício, tanto se analisado sob a luz do Direito Brasileiro, quanto do Direito Estadunidense.

A empresa controla todos os aspectos da atividade laboral, detém os meios de produção e remunera o trabalhador pelo trabalho que ele realiza. O *cast member* não precisa apresentar alto nível de habilidade ou habilidade específica para realizar o trabalho, está sujeito às imposições da empresa, exerce atividade condizente com a desta e obedece à sua hierarquia. Ademais, nesta relação há pessoalidade, onerosidade, subordinação, habitualidade e o trabalhador não corre os riscos do empreendimento.

Ainda que seja necessária a matrícula em curso universitário, não se trata de estágio, uma vez que quem lá trabalha está submetido a uma carga horária muito superior à permitida pela Lei do Estágio Brasileira e as atividades exercidas não condizem com as da profissão do curso estudado, fugindo do propósito de um estágio.

O que a empresa acaba por fazer nesse programa é contratar uma mão de obra fluente em, pelo menos, dois idiomas, disponível e disposta a trabalhar horas exaustivas e em condições, no mínimo, atípicas. Dessa maneira, fica claro que os *cast members* brasileiros do DCEP atuam como uma espécie de mão de obra barata – e bastante qualificada –, de forma que a empresa fica em uma posição altamente confortável sem gastar muito.

Dentro da relação entre a Disney e o *cast member*, existem ainda diversos pontos que podem ser explorados, como o assédio moral sofrido por parte dos trabalhadores e a proteção (ou ausência dela) da integridade física do empregado, portanto o tema explorado no presente artigo não se esgota com ele, permitindo que muitas outras análises ainda sejam realizadas em outras pesquisas.

Em suma, ainda que não exista um contrato de trabalho formalmente assinado, pode-se concluir que a relação entre a Disney e o participante do DCEP é uma relação de emprego, devido a tudo que a empresa tem direito a exigir do *cast member* e a todas as obrigações e benefícios que a ele são atribuídos dentro dessa relação, seja ela observada através da ótica do ordenamento jurídico brasileiro ou do ordenamento jurídico

estadunidense. Assim, é, de fato, empregado. A experiência pode até ser a realização de um sonho para alguns, mas é exploração de mão de obra para todos.

6. REFERÊNCIAS

BARRON, Myra H. Who's an Independent Contractor? Who's an Employee? **The Labor Lawyer**, Syracuse, v. 14, ed. 3, p. 457-473, Inverno/Primavera 1999.

MATOS, Paola Rodrigues de. Magia para quem? Uma análise crítica do intercâmbio de turismo na Disney World. **Revista de Turismo y Patrimonio Cultural**, Espanha, v. 16, n. 2, p. 415-428, abril 2018. DOI 10.25145. Disponível em: http://ojsull.webs.ull.es/index.php/Revista/issue/view/Vol.%2016%282%29%202018/PASOS56_16_2_2018. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 de set. 2008

BRYMAN, Alan. **The Disneyization of Society**. 1. ed. Londres: SAGE Publishers, 2004. 199 p. ISBN 0 7619 6764 8.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Forense, 2018. ISBN 978-85-309-8014-6.

EDUCATION FIRST. Índice de Proficiência em Inglês da EF: Um ranking de 100 países e regiões por domínio da língua inglesa. **EF EPI**, [s. l.], 2020. Disponível em: https://www.ef.com.br/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/legacy/___/~/media/centralefcom/epi/downloads/full-reports/v10/ef-epi-2020-portuguese.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Corte de Apelações, Quinto Circuito. Brock v. Mr. W Fireworks, Inc.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Corte de Apelações, Segundo Circuito. Brock v. Superior Care, Inc.

GOMES, Rita. **Walt Disney World(s): Os Bastidores**. Orientador: Dr. Paulo Peixoto. 2010. 45 p. Relatório de Estágio (Mestrado em Cidades e Culturas Urbanas) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2010.

GRAHAM, Kimberly. **A Culture of Contribution: The Hiring, Training, and Retaining of Passionate Employees: A Disney Perspective**. 2021. 32 p. Senior Honors Theses (Graduação em Administração de Negócios) - Liberty University, Lynchburg, 2021.

MUHL, Charles J. What is an employee? The answer depends on the Federal law. **Monthly Labor Review**, Washington DC, janeiro 2002.

Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2020. 148 p. il. - (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, ISSN 1516-3296 ; n. 43)