

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

GLEND A NUNES GOMES

**DESIGUALDADES DE RENDIMENTO POR GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO ARTÍSTICO-CULTURAL BRASILEIRO**

VIÇOSA - MINAS GERAIS

2023

GLEND A NUNES GOMES

**DESIGUALDADES DE RENDIMENTO POR GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO ARTÍSTICO-CULTURAL BRASILEIRO**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Elaine Aparecida Fernandes

Coorientadora: Ana Flávia Machado

VIÇOSA - MINAS GERAIS

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por mais uma oportunidade de viver algo novo e por me permitir concluir mais uma etapa.

Agradeço a minha família por todo o apoio nessa jornada de estudos, em especial, a minha mãe, que sempre me incentivou a fazer o que gosto, e meu pai, que foi um exemplo de profissional para mim.

Agradeço às minhas amigas, Priscila, Karine e Déborah, pelas palavras de incentivo, conversas fiadas e memes, vocês ajudaram a tornar tudo mais leve. Também agradeço aos colegas que conheci no mestrado e em Viçosa, em especial a Aline, Maritza e Cibele, pelos longos cafés e lamentos.

Agradeço também aos professores do Departamento de Economia da UFV por contribuírem com a minha formação e, principalmente, à professora Elaine, por acreditar em minha ideia de pesquisa, mesmo que fora da sua área, e me ajudar a desenvolvê-la e realizá-la. Agradeço à professora Ana Flávia (CEDEPLAR - UFMG) por ter aceitado o convite de orientação e por toda a sua preciosa ajuda.

Por fim, agradeço o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), para a realização deste trabalho.

*“And girls, they want to have fun.
Oh, girls just want to have fun.”
(Cyndi Lauper)*

RESUMO

GOMES, Glenda Nunes, M. Sc., Universidade Federal de Viçosa, março de 2023. **Desigualdades de rendimento por gênero no mercado de trabalho artístico-cultural brasileiro.** Orientadora: Elaine Aparecida Fernandes. Coorientadora: Ana Flávia Machado.

Embora se acredite que a produção de conteúdos artístico-culturais envolva a liberdade e a diversidade, o que se observa é um mercado de trabalho marcado por desigualdades de gênero, raça e classe social. Essas desigualdades se manifestam, principalmente, na sub-representação de alguns grupos no setor e na diferenciação de rendimentos entre os grupos. Ao considerar especificamente o grupo das mulheres, há evidências de sub-representação feminina no setor artístico-cultural, especialmente nas ocupações de criação e *performance*, além das dificuldades de progressão na carreira e, algumas vezes, rendimentos mais baixos que dos homens. Ressalta-se, ainda, que vários estudos já realizados comprovam a discriminação de rendimento enfrentada por mulheres no mercado de trabalho em geral e em alguns setores específicos. A partir desta compreensão, a presente pesquisa buscou averiguar a existência de discriminação de rendimento por gênero no setor artístico-cultural brasileiro. Para tal análise, empregou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder, a fim de verificar a existência de diferencial de rendimentos entre homens e mulheres no setor e identificar se parte desse diferencial se atribui à discriminação por gênero. A decomposição foi realizada em dois modelos distintos, considerando os possíveis efeitos dos *outliers*, dado que o setor artístico-cultural apresenta grande variabilidade de rendimentos. Os resultados obtidos na pesquisa apontam para desigualdade de rendimentos favorável aos homens em 2018 e a parte deste diferencial atribuída à discriminação foi de 14,57% e 5,56%, nos dois modelos, respectivamente. Em 2015, os resultados sugerem desigualdade de rendimentos favorável às mulheres, no entanto, um dos modelos não apresentou significância estatística, de forma que os resultados podem ter sido afetados pela baixa representatividade das ocupações artístico-culturais no mercado de trabalho brasileiro. Conclui-se que no caso brasileiro, no período analisado, as mulheres estão sub-representadas nas ocupações artístico-culturais. Além disso, confirmou-se que, para o ano de 2018, houve discriminação de rendimentos contra as mulheres do setor, apesar de a maior parte do diferencial ser atribuída às dotações dos grupos.

Palavras-Chave: Trabalho Artístico-Cultural. Discriminação de Gênero. Decomposição de Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

GOMES, Glenda Nunes, M. Sc., Universidade Federal de Viçosa, março de 2023. **Gender wage inequalities in the Brazilian artistic-cultural labor market.** Advisor: Elaine Aparecida Fernandes. Co-advisor: Ana Flávia Machado.

Although it is believed that the production of artistic-cultural content involves freedom and diversity, what we observe is a labor market marked by gender, race and social class inequalities. These inequalities are manifest, mainly, in the under-representation of some groups in the sector and in the wage differentiation between groups. Specifically considering the group of women, there is evidence of female under-representation in the artistic-cultural sector, especially in creation and performance occupations, in addition to difficulties in career progression and, sometimes, lower wages than men. We also emphasize that several studies already carried out prove the wage discrimination faced by women in the labor market in general and in some specific sectors. Based on this understanding, we sought to verify the existence of wage discrimination by gender in the Brazilian artistic-cultural sector. For this analysis, we used the Oaxaca-Blinder decomposition, to verify the existence of wage differential between men and women in the sector and identify whether part of this differential is attributed to gender discrimination. We carried out the decomposition into two different models, considering the possible effects of outliers, given that the artistic-cultural sector presents great variability in wage. The results obtained point to wage inequality favorable to men in 2018 and the part of this differential attributed to discrimination was 14.57% and 5.56%, in the two models, respectively. In 2015, the results suggest wage difference favorable to women, however, one of the models did not show statistical significance, so that the results may have been affected by the low representation of artistic-cultural occupations in the Brazilian labor market. We conclude that in the Brazilian case, in the analyzed period, women are under-represented in artistic-cultural occupations. Furthermore, we confirm that, for the year 2018, there was wage discrimination against women in the sector, despite most of the differential being attributed to group endowments.

Keywords: Artistic-cultural Work. Gender Discrimination. Oaxaca-Blinder Decomposition.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Composição dos grupos AC e total da PEA ocupada por variáveis categóricas, Brasil, 2015 e 2018.....	45
----------	---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Atividades artístico-culturais, conforme CNAE Domiciliar 2.0.....	36
Quadro 2	Ocupações artístico-culturais, conforme CBO.....	36
Quadro 3	Descrição das variáveis, referências e objetivos.....	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Participação do total das ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total da PEA ocupada, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018.....	41
Tabela 2	Participação dos ocupados nas ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total AC, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018.....	42
Tabela 3	Composição/distribuição de ocupados no grupo ocupacional AC e total da PEA ocupada do Brasil (variáveis contínuas), no primeiro trimestre de 2015 e 2018.....	48
Tabela 4	Composição das variáveis por sexo, grupo ocupacional AC no Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018.....	50
Tabela 5	Média do rendimento/hora por sexo, para cada variável, grupo ocupacional AC do Brasil, no primeiro trimestre de 2015 e 2018.....	52
Tabela 6	Equações de rendimentos para homens e mulheres, grupo ocupacional AC do Brasil, 2015 e 2018.....	55
Tabela 7	Decomposição de Oaxaca-Blinder, grupo ocupacional AC, Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Artístico-cultural
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EIGE	European Institute for Gender Equality
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MinC	Ministério da Cultura
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PR	Participação Relativa
QL	Quociente Locacional
SIIC	Sistema de Informações e Indicadores Culturais
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 O problema e sua importância	11
1.2 Objetivos	13
2 ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS DO MERCADO DE TRABALHO ARTÍSTICO-CULTURAL	15
2.1 Teorias do trabalho no setor artístico-cultural	15
2.2 Aspectos gerais do mercado de trabalho artístico-cultural	17
2.2.1 Características do mercado de trabalho artístico-cultural: evidências empíricas.....	21
2.3 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho artístico-cultural	25
3 METODOLOGIA	30
3.1 Equação de rendimentos e decomposição de Oaxaca-Blinder	30
3.2 Fonte e tratamento dos dados.....	34
4 RESULTADOS	40
4.1 Análise descritiva.....	40
4.1.1 Participação das ocupações artístico-culturais (AC) no total da PEA ocupada	40
4.1.2 Fatores associados aos ocupados no grupo AC: análise univariada.....	45
4.1.3 Análise por gênero conforme variáveis.....	50
4.2 Equação de rendimentos e decomposição de Oaxaca-Blinder	55
4.2.1 Equações de rendimentos	55
4.2.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder	58
4.3 Considerações parciais.....	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	66
APÊNDICE A	71

1 INTRODUÇÃO

1.1 O problema e sua importância

O recente campo de estudos denominado Economia da Cultura visa estudar as relações de produção, distribuição e consumo dos bens culturais. Nessas relações, entende-se que a diversidade é um elemento fundamental para as expressões culturais. Na disseminação de práticas e produção de conteúdos culturais é necessário que haja representatividade, ou seja, que haja identificação e reconhecimento por parte da população. Entretanto, a respeito da produção de bens e serviços artístico-culturais, alguns movimentos nacionais e internacionais¹ apontam para desigualdades de gênero no trabalho nesse setor.

De acordo com dados apresentados por Baldwin et al. (2016), as mulheres compõem 46,7% da força de trabalho nos museus norte-americanos. Contudo, em 2014, nos museus de arte as mulheres recebiam 79 centavos para cada dólar ganho por um homem e, em uma comparação com níveis semelhantes de escolaridade e experiência, as diretoras de museus ganhavam 71 centavos para cada dólar ganho por um diretor. Ao longo de toda a carreira, as mulheres brancas podem perder cerca de US\$ 400.000 e, no caso de mulheres negras e latinas, essa desigualdade tende a ser maior.

Nas orquestras dos Estados Unidos, em uma pesquisa realizada em 2020, as mulheres lideram orquestras de baixo orçamento enquanto as orquestras de maiores orçamentos são, em sua maioria, lideradas por homens (BERGAUER, 2021). Na França, dentre as 100 maiores empresas culturais, apenas nove eram dirigidas por mulheres em 2020, assim como os estabelecimentos culturais e os Centros Cenográficos Nacionais, sendo 33% e 16% dirigidos por mulheres, respectivamente (SCHREIBER, 2022). No cinema, apesar do aumento da participação feminina nos programas de transmissão e *streaming*, em 2021 apenas 12% dos 100 filmes de maior bilheteria foram dirigidos por mulheres (SUN, 2022). Além disso, nos últimos 15 anos (2007 a 2021), apenas 5,4% dos diretores de filmes de maior bilheteria foram mulheres (SMITH; PIEPER; KHAN, 2022).

No Brasil, de acordo com dados do Sistema de Informações e Indicadores Culturais – SIIC (2020), em 2019 o rendimento das mulheres foi, em média, R\$1.229 mais baixo que o dos homens, analisando o setor cultural de forma agregada. Diante desse contexto, a presente pesquisa visa analisar a participação feminina no mercado de trabalho artístico-cultural

¹ Destacam-se: Women and Hollywood; ARRAY Alliance; Gender Equity in Museums Movement; The 3% Movement; Mulheres Audiovisual; Respeito em Cena; entre outros.

brasileiro, sendo direcionada pelas seguintes questões: existem diferenças de rendimento entre homens e mulheres no setor artístico-cultural brasileiro? Caso existam, essas diferenças se atribuem à discriminação de gênero?

Alguns estudos têm discutido a desigualdade de gênero dentro do setor artístico-cultural, com destaque para o trabalho de Joseph (2018). A autora discute questões práticas da igualdade entre homens e mulheres no setor, trazendo dados de diversos países que demonstram o quanto esse setor ainda é desigual. Pujar (2016) também discute a importância da igualdade de gênero no meio artístico-cultural, bem como a forma como as desigualdades se manifestam, já que é um setor que defende a liberdade e a diversidade. O relatório do European Institute for Gender Equality - EIGE (2016) reforça a importância de se discutir aspectos de gênero no setor, tanto pela construção cultural que carece da participação de homens e mulheres, quanto para a formulação de políticas culturais.

Alacovska e O'Brien (2021) discutem como os gêneros culturais influenciam e alimentam as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho artístico-cultural. Os estereótipos sociais, que associam homens e mulheres a ocupações específicas no mercado de trabalho, também são percebidos nesse setor, condicionando as mulheres às ocupações menos prestigiosas, como apontado por Hesmondhalgh e Baker (2015). Já a pesquisa realizada por Bennett (2008), com instrumentistas clássicos, revelou que há maior proporção de mulheres que são remuneradas por até 25% do seu trabalho e que trabalham meio período, assim como há mais mulheres em ocupações de ensino do que em *performance*.

Ao considerar o mercado de trabalho como um todo, a desigualdade de gênero tem sido amplamente discutida nas últimas décadas, desde os trabalhos científicos até às convenções internacionais. A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), por exemplo, tem como uma de suas metas no Brasil “eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados, promovendo maior autonomia de todas as mulheres”² (IPEA, 2018, p.143).

Quanto aos estudos, Duflo (2012) afirma que a remuneração das mulheres é mais baixa que a dos homens em todo o mundo, principalmente nos países em desenvolvimento. Trabalhos como os de Mammen e Paxson (2000), Alves e Gavenaghi (2013), Sousa e Guedes (2016) e Cotrim, Teixeira e Proni (2020), embora utilizem recortes e métodos diferentes, apresentam resultados na mesma direção: a existência de desigualdades, sejam elas de rendimento ou de

² Meta 5.4 com adaptações feitas no Brasil.

oportunidades, entre homens e mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Joseph (2018), a desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres não é uma exceção no setor cultural.

Portanto, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um problema que já vem sendo discutido em diversos estudos em todo o mundo. Dentre os estudos sobre discriminação de gênero no mercado de trabalho, nota-se uma lacuna no que se refere a uma análise específica para o setor artístico-cultural, sobretudo, para o caso brasileiro. Nesse cenário, esta pesquisa visa contribuir com os estudos sobre o mercado de trabalho artístico-cultural no Brasil, especificamente para a situação das mulheres nesse setor.

Em relação à literatura, apesar de alguns estudos analisarem os rendimentos no setor artístico-cultural brasileiro, este trabalho coloca em discussão a possível existência de discriminação de rendimentos por gênero no setor. Além disso, os resultados obtidos podem servir de informações úteis para a compreensão do mercado de trabalho artístico-cultural brasileiro e a elaboração de políticas públicas que visem igualar a participação de homens e mulheres no setor.

Ressalta-se, ainda, que não há uma classificação consensual sobre as atividades que compõem o setor cultural. Por esse motivo, neste trabalho, optou-se por denominar este grupo ocupacional como artístico-cultural (AC), que engloba as seguintes ocupações: escritores; artistas plásticos; músicos, cantores e compositores; bailarinos e coreógrafos; diretores de cinema, teatro e afins; atores; locutores de rádio, televisão e outros meios de comunicação; e artistas criativos e interpretativos não classificados anteriormente.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

De forma geral, o presente estudo tem por objetivo analisar, para o mercado de trabalho artístico-cultural brasileiro, a existência de discriminação de rendimento por gênero nos anos de 2015 e 2018.

1.2.2 Objetivos específicos

Especificamente, pretende-se:

- a) averiguar se existem desigualdades de rendimento no setor artístico-cultural brasileiro;
- b) identificar, caso exista desigualdade de rendimento, se essa desigualdade se atribui à discriminação de gênero;

c) verificar se essa discriminação de rendimentos por gênero, caso exista, aumenta ou diminui ao longo dos períodos analisados.

Para alcançar tais objetivos, foi escolhida como estratégia metodológica a decomposição de Oaxaca-Blinder, que fornece o diferencial de rendimentos entre dois grupos e o percentual desse diferencial que pode ser atribuído à discriminação. Os dados são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), para os primeiros trimestres dos anos de 2015 e 2018. A hipótese é de que existem diferenças de rendimentos entre homens e mulheres no setor artístico-cultural brasileiro.

Assim, a pesquisa está organizada em três capítulos, além desta introdução e da conclusão. O segundo capítulo aborda os aspectos do mercado de trabalho artístico-cultural, considerando as teorias do trabalho artístico-cultural e as características do trabalho nesse setor, apontadas por vários estudos já realizados. Além disso, faz-se uma contextualização a respeito das desigualdades de gênero no trabalho artístico-cultural e das evidências de discriminação enfrentadas por mulheres do setor.

O terceiro capítulo apresenta a estratégia metodológica utilizada na pesquisa. Primeiramente, é descrito o método escolhido para tal análise, a decomposição de Oaxaca-Blinder. Na sequência, são apresentados a fonte e o tratamento dos dados. O quarto capítulo traz os resultados obtidos com a pesquisa, e inclui as estatísticas para definição dos recortes da pesquisa, estatísticas descritivas do grupo ocupacional artístico-cultural brasileiro no período escolhido, resultados da equação de rendimentos e decomposição de Oaxaca-Blinder. Por fim, a conclusão sintetiza os principais resultados obtidos nesta pesquisa.

2 ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS DO MERCADO DE TRABALHO ARTÍSTICO-CULTURAL

Este capítulo discute as características do mercado de trabalho artístico-cultural e a participação feminina nesse setor. Assim, está organizado em três seções: a primeira, 2.1, aborda as teorias do trabalho no setor artístico-cultural. A segunda seção, 2.2, trata das características gerais do mercado de trabalho AC, incluindo uma subseção com evidências de outros trabalhos. Por fim, a seção 2.3 discute a participação feminina e as evidências de desigualdades enfrentadas por mulheres no setor AC.

2.1 Teorias do trabalho no setor artístico-cultural

O estudo de Baumol e Bowen (1966)³ marca o início (ou reinício) dos estudos em economia cultural. Nesse contexto, a economia da cultura era restrita às artes visuais, literárias e performáticas. No entanto, com o passar dos anos, os novos estudos em economia da cultura passaram a ampliar cada vez mais os domínios desse setor (BLAUG, 2001), muitos deles trazendo considerações a respeito do mercado de trabalho cultural. Assim, alguns autores analisaram as características que diferenciam o setor AC dos demais no que se refere ao trabalho.

Já na década de 1960, a hipótese da doença de custos de Baumol e Bowen colocou em discussão as particularidades do trabalho no setor AC. Em outros setores da economia há uma tendência de redução dos custos com o aumento da produtividade, pois a especialização na produção ou os avanços tecnológicos tendem a reduzir os custos de produção dos bens. Entretanto, não há ganhos de produtividade no setor AC, não sendo possível substituir o trabalho dos músicos de uma orquestra por máquinas, por exemplo (BAUMOL; BOWEN, 1966).

Apesar de as atividades artístico-culturais não acompanharem os avanços tecnológicos e de produção dos outros setores, haveria aumento dos salários nessas atividades às mesmas taxas que nos outros setores, causando uma inflação de custos nas atividades AC. Assim, o preço das atividades AC se elevaria mais que a taxa de inflação, dificultando o acesso da população a esse tipo de bem. Dessa forma, os autores justificam a necessidade de subsídios do governo para as artes (BAUMOL; BOWEN, 1966).

³ Performing Arts: The Economic Dilemma.

Acerca da diferenciação de rendimentos dentro do setor, Rosen (1981) discute o fenômeno das superestrelas, no qual poucas pessoas dominam determinada área de atuação e, conseqüentemente, recebem quantias extraordinárias. Os atores, por exemplo, compõem o grupo de superestrelas, e existem substanciais diferenças de rendimento entre eles. O autor aponta duas características comuns ao grupo de superestrelas: estreita relação entre a recompensa pessoal e o tamanho do mercado e tendência de que o tamanho e as recompensas se direcionem para as pessoas mais talentosas da atividade. Pequenas diferenças de talento implicam grandes diferenças de rendimento.

O que determina a posição de superestrela são as preferências dos consumidores e os ganhos de produção. Do lado da demanda, os indivíduos que possuem mais talento têm seus produtos mais demandados, o que eleva seus rendimentos. Pelo lado da oferta, o artista investe o mesmo esforço para produzir seu conteúdo, independentemente se a sua audiência é grande ou pequena, assim, quanto mais pessoas demandam seus produtos, maiores serão os seus rendimentos devido aos ganhos de escala. Portanto, a tecnologia auxilia os trabalhadores AC a reduzir seus custos (ROSEN, 1981).

A respeito da escolha ocupacional dos trabalhadores AC, com o objetivo de compreender as motivações para os artistas permanecerem em suas carreiras apesar das dificuldades, Throsby (1994) elaborou o modelo da oferta de trabalho de artistas movidos pelo desejo de criar arte. Para esses trabalhadores, a produção artística é uma função crescente do seu tempo gasto com o trabalho, de forma que o objetivo desse artista é maximizar o tempo gasto trabalhando com artes, sem interesse em lazer e bens de consumo além do necessário para a sobrevivência. Assume-se que esse artista oferece mão de obra em trabalho nas artes e trabalho fora das artes, simultaneamente.

Caso o salário do trabalho não artístico aumente, esse artista poderia dedicar mais tempo ao trabalho com as artes, visto que com menos horas de trabalho não artístico ele conseguiria suprir a sua necessidade de bens. Se o salário do trabalho com artes fosse aumentando ao longo do tempo, esse trabalhador poderia, em dado momento, trabalhar integralmente com as artes, sendo este trabalho suficiente para seus gastos com bens. Nesse ponto, mudanças no salário do trabalho não artístico ou no preço dos bens não alteram a escolha do trabalhador, e aumentos na renda do trabalho artístico provocam apenas o aumento da utilidade do trabalhador (THROSBY, 1994).

Menger (2006) também discute os argumentos que mantêm os trabalhadores AC nesse setor. O primeiro argumento seria o trabalho de amor, baseado na teoria de Throsby (1994), em que a realização profissional obtida com as artes não pode ser comparada à monetização do

mercado. Os trabalhadores das artes estão comprometidos de tal forma com as suas atividades que independe dos sucessos ou fracassos que possam obter através desse trabalho. O segundo argumento trata da escolha sob incerteza, dado que os trabalhadores estão em um ambiente onde poucos são detentores de grandes recompensas enquanto a maior parte deles tende a ser mal remunerada. Os trabalhadores que optam por permanecer nesse mercado são propensos ao risco, pois superestimam as suas chances de sucesso.

Segundo Menger (2006), existe um terceiro argumento para o trabalho no setor AC, que leva em consideração o fato de o mesmo ser composto por renda monetária e não monetária (renda psíquica). Nesse sentido, um trabalho cujas atividades são atrativas compensa uma menor remuneração monetária. Assim:

Variedade do trabalho, um alto nível de autonomia pessoal em usar a própria iniciativa, as oportunidades de usar uma ampla gama de habilidades e sentir-se realizado no trabalho, um modo de vida idiossincrático, um forte senso de comunidade, um baixo nível de rotina e um alto grau de reconhecimento social para artistas de sucesso (MENGER, 2006, p.777).

Esses benefícios possuem um preço-sombra que compensa a menor remuneração. Entretanto, a renda psíquica não é homogênea para todos os trabalhos que pertencem ao setor AC. Cada atividade apresenta um retorno de satisfação e um risco diferente. Artistas que conseguem trabalhos de longo prazo obtêm maior segurança e estabilidade em detrimento de sua liberdade criativa, muitas vezes, precisando se submeter às normas rígidas de uma organização. Por outro lado, aqueles que conseguem trabalhos de curto prazo possuem maior liberdade criativa, contudo, possuem menor remuneração e estabilidade financeira (MENGER, 2006).

São essas as principais teorias que discutem as particularidades do trabalho no setor AC. De acordo com o até aqui exposto, nota-se que os trabalhadores AC possuem motivações para permanecer nesse mercado apesar das dificuldades, sejam elas a expectativa de sucesso, a paixão pelo trabalho ou os benefícios não monetários.

2.2 Aspectos gerais do mercado de trabalho artístico-cultural

O mercado de trabalho AC se difere dos demais setores, sendo caracterizado por atividades autônomas e temporárias, jornadas de trabalho parciais e flexíveis, por poucos trabalhadores com rendimentos desproporcionalmente altos e muitos trabalhadores com baixos

rendimentos. Dada a instabilidade dos empregos no setor AC, muitos trabalhadores necessitam de um emprego secundário, dependem da ajuda de familiares ou da renda dos cônjuges para se manterem, pelo menos durante alguns anos de suas carreiras (BENHAMOU, 2003; EIKHOF; WARHURST, 2013; HENNEKAM; BENNETT, 2017).

Para Eikhof e Warhurst (2013), as indústrias criativas⁴ são caracterizadas pela criatividade, talento e propriedade intelectual dos trabalhadores, pelos altos riscos do mercado e elevado custo da primeira unidade de produção. Em relação à forma de contratação, os autores ressaltam que a produção cultural é, muitas vezes, baseada em projetos, de forma que o emprego também é baseado em projetos e, conseqüentemente, é temporário e instável. Nesse sentido, Normanha (2020) afirma que, no setor AC⁵, há predominância do trabalho temporário e por projeto, que não possui vínculo empregatício.

A produção baseada em projetos dificulta a formação e a entrada no mundo criativo, visto que os empregadores não veem benefício em financiar o treinamento de novos colaboradores em trabalhos temporários. Ainda, os orçamentos de projetos costumam ser apertados, o que influencia também no recrutamento que, em geral, os artistas são escolhidos por meio de contatos pessoais para evitar possibilidades de erro no recrutamento (EIKHOF; WARHURST, 2013). A seleção dos trabalhadores para esses projetos é marcada por recortes de gênero, raça e classe (NORMANHA, 2020).

Além disso, o trabalho baseado em projetos se caracteriza por instabilidade na renda e no emprego, empregos com baixo nível de entrada ou não remunerados, requisitos de contratação acima da média e exigências de mobilidade geográfica e disponibilidade temporal dos trabalhadores (EIKHOF; WARHURST, 2013). Muitos trabalhadores artísticos vivem de editais de financiamento público, o que torna suas atividades temporárias e os leva a conciliar muitos trabalhos simultaneamente. Assim, as ocupações AC são marcadas por trabalhos temporários e intermitentes (NORMANHA, 2020).

A instabilidade do trabalho no setor AC aponta para a sua precariedade, muito discutida nos estudos da área. Hennekam e Bennett (2017) ressaltam que as leis trabalhistas permitem a criação de empregos precários no setor AC, sendo esses empregos de baixos salários, com poucos benefícios, instáveis, marcados por várias tentativas de entrada, com períodos de desemprego e subemprego, e alta mobilidade.

⁴ Os autores utilizam o termo “indústrias criativas” para denominar atividades de arquitetura e design, cinema, televisão, vídeo, rádio e edição, belas artes, música e artes cênicas, *software* e jogos de computador, publicidade e artesanato. Portanto, é uma definição mais abrangente que a de setor artístico-cultural, utilizada nesta pesquisa.

⁵ O autor utiliza, em geral, os termos “artístico-cultural” e “artístico-cultural e criativo” para definir o setor.

Alacovska e Gill (2019) ressaltam que os estudos realizados em países centrais tendem a classificar o trabalho criativo⁶ como tradicionalmente precário. Essa precariedade se refere às más condições de trabalho, instabilidade, baixos salários e desigualdades, que são enfrentados pelos trabalhadores criativos pelo simples desejo de criar. Assim, a informalidade é entendida de forma dualista: por um lado, como uma característica do setor criativo; por outro, como uma modalidade de trabalho não regulamentada e baseada em redes. Nos países periféricos, no entanto, a informalidade do trabalho criativo se mostra “multifacetada, ambivalente e relacional” (ALACOVSKA; GILL, 2019, p.3).

Em contrapartida aos entendimentos tradicionais sobre informalidade do trabalho criativo, Alacovska e Gill (2019) trazem uma compreensão diferenciada do que seria a informalidade, destacando que ela pode ser entendida como redes relacionais de reciprocidade, solidariedade e ajuda comunitária, e como uma estratégia para lidar com a ineficiência das estruturas formais existentes. De acordo com as autoras, o trabalho informal como tradicionalmente entendido limita os estudos sobre o tema. Assim, o trabalho criativo poderia ser entendido como trabalho moral e de cuidado que gera benefício social.

Tommasi e Silva (2020) trazem uma nova perspectiva sobre o que seria o trabalho precário, sendo o trabalho AC, muitas vezes, mal ou não remunerado. Os produtores culturais (assim denominados os trabalhadores ocupados com diversas atividades artísticas e culturais) utilizam o jargão “trabalhar no amor”, pois permanecem no setor AC apesar das dificuldades porque acreditam que seu trabalho gera um bem maior. Ou seja, apesar das dificuldades e incertezas, muitos trabalhadores optam por permanecer no setor.

Ao considerar as adversidades enfrentadas pelos artistas no trabalho, como uma remuneração abaixo da esperada pelas qualificações e o baixo nível de emprego, Steiner e Schneider (2013) defendem que os artistas permanecem no setor devido ao alto nível de satisfação que obtêm do trabalho. Em pesquisa realizada na Alemanha, os autores mostram que, em média, os artistas estão mais satisfeitos com o trabalho do que os não artistas, sendo essa maior satisfação explicada, em parte, pela maior taxa de autoemprego entre os artistas e aspectos do próprio trabalho artístico.

Nesse sentido, em estudo realizado por Hennekam e Bennett (2017) foi evidenciado que, apesar de os trabalhadores do setor AC serem altamente qualificados, sua formação não os preparou para os desafios desse mercado. Há um desconhecimento sobre os benefícios do trabalho e direitos trabalhistas, com relatos de longas jornadas de trabalho, pressão e turnos

⁶ As autoras utilizam o termo “trabalho criativo” se referindo ao trabalho nas indústrias criativas.

prolongados, que podem afetar a saúde física e mental dos indivíduos. Apesar disso, esses participantes relataram que o trabalho artístico faz parte das suas vidas e identidades.

Tommasi e Silva (2020) discutem a ascensão do empreendedorismo como resposta ao desemprego. O trabalhador AC, portanto, carrega em si as características de um empreendedor típico, autônomo, criativo, flexível, inovador, que é apaixonado pelo que faz. Ainda que essas atividades não sejam suficientes para o sustento, esses trabalhadores se engajam e trazem junto à sua produção cultural a militância e o apelo às questões sociais, de gênero e de raça.

Para esses trabalhadores, a cultura é vista como um meio de transformação social. Nas periferias brasileiras, as atividades culturais, apesar de todos os seus desafios, são uma forma de inserir os jovens em um mercado de trabalho, ainda que precário. A falta de oportunidades para jovens nas periferias resulta no trabalho informal e, muitas vezes, ilegal. Assim, a produção cultural se torna uma forma de sustento, de trabalho legal, e um meio para expressar a própria voz para o mundo (TOMMASI; SILVA, 2020).

Apesar do entendimento do trabalho AC como um meio de expressão e como parte da identidade do artista, muitos trabalhadores do setor podem enfrentar limitações em suas produções. Embora o senso comum acredite que há total liberdade na criação de conteúdos artísticos e culturais, o que se observa é que a criação artística, muitas vezes, é influenciada por sua receptividade no mercado. Para que o artista consiga se manter é necessária uma adequação às exigências do mercado, o que torna a sua produção, de certa forma, limitada. Assim, o trabalho AC se desprende da sua essência de trabalho livre e passa a obedecer à lógica da acumulação de capital (NORMANHA, 2020).

Normanha (2020) ressalta o aumento do número de trabalhadores no setor AC nos últimos anos e destaca que, apesar de mais artistas conseguirem viver do seu trabalho atualmente, muitos outros estão sujeitos à flexibilização e precariedade do trabalho que se intensificou com o aumento do número de trabalhadores. Assim, a flexibilidade do trabalho AC se relaciona cada vez menos com a liberdade na produção cultural e cada vez mais com o controle do trabalho, dadas as circunstâncias do mercado de trabalho.

Outro ponto que recebe atenção na literatura a respeito do trabalho AC são as desigualdades de trabalho. Florida (2004) trouxe a ideia de que o trabalho artístico-cultural e criativo traria desenvolvimento econômico sem as desigualdades de trabalho comuns a outros setores, com oportunidades de emprego para todos e com remuneração baseada no talento, meritocracia, com espaço para ambos os sexos, todas as raças e classes sociais. No entanto, o que se observa é que os postos de trabalho desse setor possuem características particulares de

emprego que consolidam a discriminação por gênero, raça e classe social (EIKHOF; WARHURST, 2013).

A partir da análise de Florida, vários documentos políticos descreveram o setor AC como dinâmico, meritocrático e altamente qualificado. No entanto, várias críticas surgiram sobre essa abordagem. Estudos sociológicos e culturais questionaram as condições de trabalho e meritocracia no setor, sugerindo que a narrativa meritocrática apenas obscurece as desigualdades de gênero, classe e outras que existem no setor (O'BRIEN *et al.*, 2014).

Campbell (2018) ressalta que as pesquisas recentes têm trazido clareza sobre as desigualdades e desafios do trabalho AC, o que contraria a visão de meritocracia desse setor como um campo onde as recompensas e oportunidades são baseadas no talento e criatividade dos trabalhadores. Assim, entende-se que o trabalho no setor AC é marcado por instabilidade, flexibilidade e até mesmo desigualdades. Apesar disso, muitos trabalhadores optam por permanecer nesse mercado.

2.2.1 Características do mercado de trabalho artístico-cultural: evidências empíricas

Os estudos que discutem o trabalho no setor AC trazem importantes reflexões sobre as características desse setor que, em alguns aspectos, se diferencia de outros setores da economia. Barbosa (2017) busca analisar o trabalho no setor cultural brasileiro entre 2002 e 2014, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). O autor considera a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e compara o mercado de trabalho cultural⁷ com outros setores econômicos. Seus resultados sugerem que o mercado de trabalho cultural é composto, em sua maioria, por jovens. Contudo, a participação dos jovens no setor diminui ao longo do período de análise.

Predominantemente, o mercado de trabalho cultural brasileiro é urbano e metropolitano, com grande percentual dos trabalhadores do setor concentrados na região Sudeste, especialmente nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Quanto aos rendimentos do setor, o autor afirma que são relativamente altos em comparação com o salário médio geral. A escolaridade média do setor cultural é superior à média do mercado de trabalho em geral por todo o período, embora essa diferença tenha diminuído nos períodos mais recentes (BARBOSA, 2017).

⁷ Barbosa (2017) considera como mercado de trabalho cultural as atividades de edição, livro e leitura, comunicações, sistemas restritos de informação, arquitetura, publicidade, rádio e televisão, outras atividades artísticas e de espetáculos, conservação do patrimônio, atividades desportivas e de lazer, e audiovisual.

Outra importante questão percebida na pesquisa de Barbosa (2017) se refere à informalidade que, embora tenha diminuído ao longo do período de análise (de 42,5% em 2002 para 30,89% em 2014), ainda apresenta altas taxas no Brasil. Silva e Araújo (2003) afirmam que cerca de 40% das ocupações no setor cultural são informais. De acordo com dados apresentados por Domingues (2017), em algumas profissões culturais os trabalhadores por conta própria ou sem carteira assinada são maioria em comparação com os protegidos por leis trabalhistas.

No entanto, para Oliveira (2010), o trabalho informal não é, necessariamente, um trabalho precário. Em sua análise sobre o trabalho no setor cultural brasileiro, a autora utiliza dados da PNAD (2005 a 2007) e constata que os trabalhadores deste setor são, em sua maioria, homens, de cor branca e estão concentrados em regiões metropolitanas. A respeito da escolaridade, os trabalhadores culturais possuem níveis mais altos de escolaridade em comparação aos trabalhadores de outros setores, com exceção de alguns grupos de atividades culturais.

A renda média do setor cultural é mais elevada que a média dos outros setores considerando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Ao se utilizar a classificação da CNAE, os resultados são parecidos: a renda média dos trabalhadores do setor cultural é maior, no entanto, de forma desagregada, as classes com maior nível de escolaridade tendem a receber maiores salários. Ao considerar a posição na ocupação, os trabalhadores culturais são, em sua maioria, trabalhadores informais ou por conta própria (64,1%). Contudo, uma característica do setor cultural é que os trabalhadores informais possuem elevado nível de escolaridade e renda, diferentemente dos outros setores. Além disso, o grupo de trabalhadores culturais com maior incidência de trabalho informal ou por conta própria também compreende aqueles que possuem mais de um trabalho (OLIVEIRA, 2010).

Em estudo sobre a evolução da economia criativa, Machado et al. (2022) constatam que entre os anos de 2019 e 2021, no Brasil, houve uma maior proporção de ocupados em situação de informalidade ao comparar as atividades criativas com a economia como um todo. Inclusive, observou-se maior incidência de informalidade nas atividades criativas em regiões com nível de desenvolvimento socioeconômico mais baixo. Ao considerar os rendimentos, embora a renda média dos ocupados seja semelhante ao considerar as atividades criativas com a economia como um todo, percebeu-se maior concentração de renda entre os ocupados com atividades criativas.

Devido à elevada renda e escolaridade dos trabalhadores informais do setor cultural, Oliveira (2010) afirma que essa informalidade não significa precariedade. Por outro lado,

Domingues (2017) enfatiza a complexidade do trabalho no setor cultural, especialmente para os artistas que dependem de editais. Esses trabalhadores são afetados pela sazonalidade dos projetos, ou mesmo pelos atrasos de repasses e pagamentos dos editais. Assumem vários papéis além do trabalho artístico em si, devido à necessidade de remuneração que nem sempre é suprida no meio cultural. Além disso, os editais para esses trabalhadores são extremamente escassos considerando a quantidade de trabalhadores que ofertam seus serviços. Esses seriam indícios de precariedade do trabalho no setor.

Brito e Lombardi Filho (2019) apresentam os fatores determinantes da participação no mercado de trabalho cultural brasileiro, utilizando os microdados do Censo de 2010 e fazendo uso de uma regressão multinível. Quanto às características individuais, quanto maior a idade do indivíduo, maior a sua probabilidade de estar trabalhando no setor cultural. Mais anos de estudo também aumentam a probabilidade de o indivíduo estar inserido nesse setor. A probabilidade também é maior para indivíduos de cor branca ou amarela, no entanto, observa-se que ser indígena aumenta em mais de quatro vezes essa probabilidade.

Outros fatores que aumentam a probabilidade de estar empregado no setor cultural são trabalhar no próprio domicílio, ser trabalhador informal e possuir mais de um emprego. Em comparação com os outros setores, residir em áreas urbanas e/ou metropolitanas aumenta as chances de trabalho no setor cultural. Migrantes também apresentaram maior probabilidade de trabalhar no setor cultural. Há menor probabilidade de o indivíduo trabalhar no setor quando possui cônjuge ou companheiro, ou se é chefe de família. Os autores discutem a possibilidade de esse resultado ser reflexo dos riscos enfrentados pelos trabalhadores culturais que, nessas situações, preferem optar por trabalhos mais estáveis. Portanto, o trabalho no setor cultural se diferencia dos demais setores especialmente nos aspectos domiciliares e ocupacionais (BRITO; LOMBARDI FILHO, 2019).

Quanto às características locais, a existência de equipamentos culturais, alta tolerância da população à diversidade, elevado número de habitantes e altos gastos culturais *per capita* apresentaram relação positiva com as chances de se estar empregado no setor cultural. Em um modelo que estimou separadamente os coeficientes para trabalhadores culturais formais e informais, nota-se que os homens possuem maior probabilidade de trabalhar formalmente e as mulheres apresentam maiores chances de emprego no setor informal cultural (BRITO; LOMBARDI FILHO, 2019).

O'Brien et al. (2014) analisam as indústrias culturais e criativas⁸ britânicas em relação ao seu caráter meritocrático e diversificado. Os resultados sugerem que as mulheres e os grupos BAME⁹ são sub-representados nas indústrias culturais e criativas, e os trabalhadores do setor são mais instruídos que a população como um todo. Além disso, observou-se que há sub-representação das pessoas de origem de classe trabalhadora em todas as ocupações culturais e criativas. Esses resultados demonstram que as indústrias culturais são dominadas por filhos de gestores e profissionais, refutando a ideia de um setor acessível e meritocrático. Isso ocorre porque os indivíduos de classes sociais privilegiadas podem recorrer a redes sociais poderosas para fortalecer suas carreiras culturais, além disso, existem barreiras à entrada para indivíduos de classe trabalhadora que desejam ingressar nesse setor. Por fim, os autores chamam a atenção para os diferenciais de rendimentos por gênero, etnia e classe social, que variam de acordo com a atividade cultural.

Com base em vários estudos já realizados sobre o trabalho cultural, Menger (2006) afirma que os artistas são, em sua maioria, jovens, mais instruídos, tendem a morar em regiões metropolitanas, com alto nível de trabalho autônomo, desemprego, subemprego e costumam possuir vários cargos. Ganham menos que trabalhadores da mesma categoria de outros setores (de nível técnico ou superior, por exemplo), ainda que possuam níveis de escolaridade e experiência semelhantes. Esse mercado apresenta maior variabilidade da renda dos trabalhadores e excesso de oferta. Além disso, há uma tendência para o trabalho de curto prazo no setor artístico, com exceção de orquestras sinfônicas, óperas e escolas de música e arte.

Dessa forma, os estudos apontam para um mercado de trabalho AC caracterizado pelo alto nível de escolaridade dos indivíduos, concentração desses trabalhadores em regiões metropolitanas, elevada proporção de trabalhadores informais, autônomos e trabalhadores que têm o trabalho AC como segundo emprego, maior presença de trabalhadores jovens e que não possuem cônjuge ou filhos. Quanto aos rendimentos, os trabalhos apresentados divergem no que se refere aos rendimentos do trabalho AC serem maiores ou menores que nos outros setores, o que pode significar, como apontado por Menger (2006), alta variabilidade de rendimentos dentro do setor. A partir da caracterização do mercado de trabalho AC, busca-se compreender como se dá a participação feminina no setor.

⁸ De acordo com os autores, as indústrias culturais e criativas incluem: serviços de *software*, publicidade e *marketing*, música, artes visuais e performáticas, *design* (gráfico, de produto e de moda), publicação, filme, TV, vídeo, rádio e fotografia, trabalhos manuais, arquitetura, museus, galerias e bibliotecas.

⁹ Negros, asiáticos e minorias étnicas.

2.3 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho artístico-cultural

Igualdade de gênero e cultura estão interligadas e são fundamentais para alcançar o desenvolvimento sustentável. A igualdade de gênero tem sido alvo das metas de desenvolvimento da ONU e dos relatórios da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), devido ao seu importante papel no desenvolvimento. A cultura, além de gerar renda e empregos (necessários para o desenvolvimento) empodera as mulheres (financeiramente e em sua participação na vida pública), de forma que tanto a igualdade de gênero quanto a cultura devem ser consideradas na busca pelo desenvolvimento sustentável (PUJAR, 2016).

Embora pareça que o mundo das artes e cultura é livre de desigualdades, os trabalhadores do setor enfrentam várias barreiras discriminatórias que, muitas vezes, provêm de estereótipos sociais. Alacovska e O'Brien (2021) discutem o papel dos gêneros culturais na manutenção das desigualdades de gênero, raciais e sociais na produção cultural. Um exemplo desse problema é a tradição dos cantores *country* nos EUA, que são, em maioria, brancos. Nesse caso, os negros que querem e tentam se tornar cantores desse estilo musical sofrem resistência e passam por muitas dificuldades, porque isso não é visto como algo habitual.

Assim, os gêneros culturais já estabelecidos na sociedade, de certa forma, moldam as normas profissionais, indicando quais características pessoais se adequam a cada mercado, e isso alimenta a precariedade e os padrões de discriminação no acesso às ocupações artísticas. Os trabalhadores AC são separados conforme raça, gênero e classe. E as instituições educacionais e indústrias, por sua vez, reforçam esses estereótipos (ALACOVSKA; O'BRIEN, 2021).

Ao pensar esses estereótipos no trabalho AC especificamente em relação ao gênero, Hesmondhalgh e Baker (2015) afirmam que há uma segregação sexual do trabalho nas indústrias culturais, ou seja, há uma tendência em associar algumas ocupações às mulheres e outras aos homens. Em todas as formas de trabalho existem desigualdades de gênero, desigualdades que são reflexos de uma construção cultural sexista na sociedade. Contudo, dado que as indústrias culturais possuem características que as diferem das outras indústrias, como instabilidade do trabalho e alto nível de trabalho informal e precário, sugere-se que as desigualdades de gênero assumem formas particulares nessas indústrias.

Essa segregação do trabalho por sexo é preocupante devido à: desigualdade de rendimentos, com as ocupações tradicionalmente femininas apresentando remuneração mais baixa; limitações em relação à autonomia, liberdade e reconhecimento, visto que tanto homens

quanto mulheres sofrem dificuldades em ingressar em ocupações que não são tradicionalmente associadas a seu gênero; limitações no florescimento coletivo, devido à dificuldade de alguns trabalhadores associarem seu talento à sua ocupação; e fortalecimento dos estereótipos de gênero que, ao mesmo tempo, são causados pela segregação e alimentam a segregação (HESMONDHALGH; BAKER, 2015).

Pujar (2016) apresenta alguns fatos sobre a desigualdade de gênero no setor cultural. Dentre os quais destaca que, apesar de as mulheres formarem maioria nos cursos de formação superior ligados à cultura e às artes, estão em menor número nas ocupações de trabalho cultural (EIGE, 2016). Percebe-se um teto de vidro no que se refere à progressão das mulheres em carreiras culturais, com menores chances de progressão de carreira em comparação com os homens, assim como a existência de paredes de vidro, visto que há segregação em algumas profissões culturais, com as mulheres em sua maioria empregadas no setor informal. Há baixa participação feminina na direção audiovisual e menor valor comercial das obras das mulheres em museus.

Treviño et al. (2017) analisam as desigualdades de gênero no trabalho de direção de museus. As autoras concluem que os museus cujo orçamento é de até US\$15 milhões são, em sua maioria, dirigidos por mulheres. Já os museus com orçamento acima de US\$15 milhões são predominantemente dirigidos por homens. Ainda, nesse segundo grupo a participação feminina se torna cada vez menor à medida que o orçamento aumenta. Quanto aos salários, apesar de algumas exceções, as diretoras tendem a ter salários mais baixos que os diretores, considerando a remuneração em relação ao orçamento operacional.

Donohue et al. (2017) realizaram uma extensa pesquisa a fim de analisar a igualdade de gênero no teatro irlandês, no período de 2006 a 2015, considerando todas as produções teatrais da Irlanda e variadas funções. Dentre os principais resultados da pesquisa, destaca-se que, com exceção da área de figurinos, em todas as funções do teatro irlandês as mulheres estão sub-representadas. Nas funções de diretor e autor, as mulheres correspondem a 37% e 28%, respectivamente. A função com menor representação feminina é a de *designer* de som, com apenas 9% de trabalhadoras. Além disso, as organizações de maior financiamento possuem níveis mais baixos de participação feminina em comparação às organizações de financiamento mais baixo.

A respeito das dificuldades de financiamento cultural enfrentadas pelas mulheres, Pujar (2016) destaca que este é mais um indício de discriminação de gênero no trabalho cultural, dado que as mulheres enfrentam muitas barreiras para encontrar financiadores e/ou doadores para sua produção artística. Hennekam et al. (2018) realizaram um estudo sobre a carreira das

mulheres compositoras, por meio de questionários aplicados a 225 compositoras da Austrália, América do Norte e Europa, em 2015 e 2016. Os resultados demonstraram que um dos impasses enfrentados pelas compositoras é a dificuldade em conseguir financiamentos.

Os estereótipos de gênero e as expectativas sociais sobre os papéis de homens e mulheres influenciam fortemente as carreiras profissionais seguidas por esses indivíduos. As mulheres são tradicionalmente associadas ao trabalho doméstico e de cuidados, e às habilidades de comunicação e organização, o que as leva às profissões de escrita, ensino ou mesmo de relações públicas no meio artístico. Os homens, por sua vez, são associados ao comportamento dominador, imprudente e à força física, e isso, no meio artístico-cultural, os coloca em posições de direção, produção e liderança. A questão é que as qualidades masculinas são sempre colocadas no topo no meio profissional (PUJAR, 2016; HESMONDHALGH; BAKER, 2015).

Muito próxima à ideia do cuidado, está a ideia de que as mulheres são mais comunicativas e possuem mais habilidades de apresentação, o que poderia dar a elas maior facilidade em evitar conflitos e explicar a maior participação das mulheres em atividades que envolvem coordenação ou capacitação. Embora a divisão dessas habilidades por gênero seja discutível, ela já está inserida nas ocupações culturais, o que pode tanto abrir quanto fechar portas de atividades específicas para homens e mulheres (HESMONDHALGH; BAKER, 2015).

Relações públicas e *marketing* são as profissões mais frequentemente exercidas por mulheres dentro do setor AC. A coordenação e facilitação da produção é, em sua maioria, feita por mulheres, enquanto os empregos artísticos tendem a ser ocupados por homens. Os trabalhos técnicos na mídia e música são predominantemente ocupados por homens. Na área de comunicação/mídia, as mulheres possuem baixa representação, menores salários, teto de vidro e dificuldades de progressão na carreira. Ainda há segregação de funções, com alto e baixo prestígio e diferentes níveis de habilidades (EIGE, 2016; PUJAR, 2016; HESMONDHALGH; BAKER, 2015).

Outra evidência de segregação está relacionada às atividades técnicas e artesanais, sendo atividades de filmagem e edição para os homens e atividades associadas ao figurino para as mulheres. Assim como nas outras atividades, as ocupações técnicas e artesanais exercidas majoritariamente por mulheres são atividades consideradas menos prestigiosas. Parte dessa desigualdade é característica das indústrias culturais, havendo uma hierarquia entre os trabalhadores criativos, em que poucos artistas são bem-sucedidos e a maioria sofre dificuldades para se estabelecer nesse mercado e baixa remuneração (HESMONDHALGH; BAKER, 2015).

Além disso, as mulheres que agem fora da caixa dos padrões esperados pela sociedade são tidas como frívolas e imorais. Muitas mulheres artistas e escritoras são alvos de violência, assédio e humilhações nas mídias sociais (JOSEPH, 2018). Em alguns países africanos, as mulheres artistas são consideradas inadequadas para o casamento. Em muitos casos as profissões artísticas são consideradas inadequadas para mulheres de família mesmo não sendo consideradas imorais, mas devido às obrigações domésticas e familiares das mulheres (PUJAR, 2016).

Os trabalhos culturais e artísticos tendem a ter horários irregulares ou longas jornadas, o que atrapalha as mulheres nos afazeres domésticos. A maternidade também influencia na opção de mulheres pelo trabalho de meio período e, em muitos casos, atrasa a progressão de carreira. Um exemplo dessa dinâmica é o artesanato, tradicionalmente um trabalho cultural feminino, devido à possibilidade de trabalho doméstico, informal e à conciliação com as tarefas domésticas (PUJAR, 2016).

Nesse sentido, Eikhof e Warhurst (2013) ressaltam que o trabalho criativo, em geral, se caracteriza por diferentes jornadas de trabalho e pela necessidade de flexibilidade geográfica, e isso dificulta a participação de trabalhadores com filhos (crianças), cuja responsabilidade recai principalmente sobre as mulheres. Os autores evidenciam que as particularidades do setor criativo resultam em desigualdades na participação no mercado de trabalho, remuneração e progressão na carreira.

Todavia, o acesso, a participação e a contribuição à cultura são direitos de todos, garantidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (EIGE, 2016; PUJAR, 2016). Além disso, a garantia dos direitos culturais das mulheres abre caminho para seus outros direitos.

O patrimônio e a expressão criativa têm o potencial de empoderar as mulheres não apenas do ponto de vista social, cívico e político, mas também econômico, desde que sua liberdade de expressão seja assegurada e respeitada por um lado e promovida por meio de oportunidades de emprego e empreendedorismo por outro lado, nas indústrias e atividades culturais (PUJAR, 2016, p.13).

No entanto, Pujar (2016) afirma que existem argumentos contra a igualdade de gênero dentro da cultura, os quais justificam que a busca pela igualdade desrespeita algumas culturas que consideram a mulher como inferior ao homem, ou seja, a busca por igualdade estaria colocando em risco algumas tradições culturais. Apesar disso, a autora afirma que esses argumentos são pouco relevantes, pois consideram padrões discriminatórios como patrimônio

cultural. Além disso, as práticas culturais evoluem conforme as percepções da sociedade. A garantia da igualdade dos direitos culturais não significa, portanto, recriar os padrões culturais, mas sim garantir que as mulheres possam escolher sua cultura e participar da criação e evolução cultural da sociedade à qual pertencem.

Portanto, os aspectos de gênero precisam ser considerados tanto na implementação de políticas culturais quanto na própria construção cultural. Os direitos culturais são direitos humanos e a diversidade de indivíduos enriquece a cultura. “Se houver desequilíbrio de gênero entre os criadores da cultura, haverá um desequilíbrio de gênero no conteúdo da cultura” (JOSEPH, 2018, p.198). Os papéis femininos e masculinos são culturalmente determinados na sociedade, assim, os estereótipos de gênero afetam as oportunidades de homens e mulheres dentro do seu contexto cultural. No entanto, cabe aos indivíduos aceitar ou resistir aos papéis impostos pela sociedade (EIGE, 2016).

A partir dos estudos apresentados, nota-se que a participação feminina no mercado de trabalho cultural ainda é limitada nas suas diversas atividades. Essa limitação se deve, em geral, aos estereótipos de gênero que associam as mulheres a papéis específicos no mercado de trabalho, frequentemente trabalhos de menor prestígio. Além da baixa participação em algumas atividades culturais, as mulheres também enfrentam dificuldades de progressão na carreira.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, busca-se descrever a estratégia metodológica, considerando que o objetivo do trabalho é verificar se existe discriminação de rendimentos por gênero entre os ocupados com atividades artístico-culturais no Brasil entre o primeiro trimestre dos anos de 2015 e 2018. Assim, busca-se responder às seguintes questões: existem diferenças de rendimento entre homens e mulheres ocupados em atividades artístico-culturais? Caso existam, essas diferenças se atribuem à discriminação por gênero?

O método escolhido para tal análise foi a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Este método tem como característica apontar o quanto do diferencial de rendimentos entre dois grupos pode ser atribuído à discriminação. Assim, é adequado para responder aos objetivos desta pesquisa. Os dados utilizados são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). A primeira seção deste capítulo apresenta o modelo analítico – a decomposição de Oaxaca-Blinder. Já a segunda seção traz informações sobre a fonte e tratamento dos dados, variáveis escolhidas para a análise e definição dos ocupados em atividades artístico-culturais.

3.1 Equação de rendimentos e decomposição de Oaxaca-Blinder

Oaxaca (1973) e Blinder (1973) desenvolveram um método, com o objetivo de captar a discriminação de rendimentos por raça e sexo nos Estados Unidos, dada a percepção de crescentes desigualdades de renda no país. A partir dos seus estudos, novos trabalhos foram desenvolvidos utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), o que popularizou este método.

Dentre os trabalhos que utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder para estimar a discriminação de rendimento por gênero, destacam-se os estudos de UHR et al. (2014), Akgul (2018), Mariano et al. (2018), Chen e Crown (2019) e Campos, Silva e Cardoso (2021). Os estudos que utilizam esse método selecionam as variáveis com base na literatura sobre discriminação de gênero no mercado de trabalho, sendo que essas variáveis devem captar as características dos ocupados e do mercado.

Portanto, o rendimento do indivíduo em seu trabalho principal costuma ser a variável dependente. As variáveis explicativas, em geral, incluem: escolaridade, anos de experiência, idade, gênero, raça e estado civil, além de características regionais, setor de atividade em que o

indivíduo está inserido, posição de ocupação no trabalho, horas de trabalho semanal, afiliação a sindicatos e se o indivíduo está inserido no setor formal ou informal.

Os diferenciais de rendimento se devem, em parte, às características objetivas, como escolaridade e experiência. No entanto, mesmo quando essas características objetivas são controladas, parte do diferencial permanece (BLINDER, 1973). Ou seja, se dois indivíduos possuem as mesmas características, com exceção do gênero, seus rendimentos deveriam ser iguais, mas não é o que acontece na prática (AKGUL, 2018).

De acordo com Mariano et al. (2018), para estimar o diferencial de rendimentos por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, é necessário estimar as equações de rendimentos para os dois grupos analisados, nesse caso, homens e mulheres, utilizando a equação de rendimentos desenvolvida por Mincer (1974). Assim, tem-se:

$$\ln Y_H = \beta_H X'_H + u_H \quad (1)$$

$$\ln Y_M = \beta_M X'_M + u_M \quad (2)$$

em que $\ln Y_H$ e $\ln Y_M$ são os logaritmos naturais do rendimento para os grupos de homens (H) e mulheres (M), respectivamente. O vetor de variáveis X_i inclui variáveis de controle e de discriminação. Os parâmetros de inclinação e intercepto são representados pelo vetor β , e u é o termo de erro (UHR et al., 2014). Neste trabalho, são estimadas equações de rendimento para homens e mulheres ocupados com atividades artístico-culturais¹⁰, considerando as seguintes variáveis de controle: idade, idade ao quadrado (*proxy* para experiência), escolaridade, cor ou raça autodeclarada, posição na família, estado civil, região de moradia, posição na ocupação e horas semanais de trabalho¹¹. Ressalta-se que os dados são estruturados em *cross-section* para o primeiro trimestre dos anos de 2015 e 2018, possibilitando a análise da discriminação de rendimentos em dois períodos.

Jann (2008) descreve a decomposição de Oaxaca-Blinder partindo de dois grupos, nesse caso, homens e mulheres. Tem-se a variável de resultado Y representando o logaritmo de salários reais por hora. As variáveis independentes incluem características do indivíduo, como escolaridade, experiência e idade. A diferença média do resultado é dada por:

$$R = E(Y_H) - E(Y_M) \quad (3)$$

¹⁰ As ocupações artístico-culturais são definidas na seção 3.2.

¹¹ As variáveis são descritas no Quadro 3.

Sendo $E(Y)$ o valor esperado da variável de resultado, busca-se entender o quanto as variáveis independentes dos dois grupos explicam a diferença média do valor observado. A diferença média do resultado, com base em um modelo linear, pode-se expressar como a diferença nas médias de variáveis independentes dos dois grupos¹²:

$$R = E(Y_H) - E(Y_M) = E(X_H)' \beta_H - E(X_M)' \beta_M \quad (4)$$

Ao rearranjar os termos da equação (4), pode-se obter a decomposição *three-fold*, ou seja, a decomposição dividida em três componentes ($R = E + C + I$), conforme apresenta a equação (5).

$$R = \{E(X_H) - E(X_M)\}' \beta_M + E(X_M)' (\beta_H - \beta_M) + \{E(X_H) - E(X_M)\}' (\beta_H - \beta_M) \quad (5)$$

em que:

$$E = \{E(X_H) - E(X_M)\}' \beta_M \quad (6)$$

$$C = E(X_M)' (\beta_H - \beta_M) \quad (7)$$

$$I = \{E(X_H) - E(X_M)\}' (\beta_H - \beta_M) \quad (8)$$

O componente E equivale ao efeito das dotações, ou seja, às diferenças entre as variáveis independentes dos grupos de homens e mulheres. O componente C mede as diferenças nos coeficientes. Já o componente I explica a existência simultânea de diferenças em dotações e coeficientes nos dois grupos. Ressalta-se que a decomposição, conforme apresentada na equação (5), é formulada do ponto de vista do grupo das mulheres. Assim, o efeito das dotações (E) mede a variação esperada no resultado médio do grupo das mulheres caso esse grupo tivesse os níveis preditores do grupo dos homens. E o efeito dos coeficientes (C) mede a variação esperada no resultado médio do grupo das mulheres caso esse grupo tivesse os coeficientes do grupo dos homens.

Além disso, Jann (2008) apresenta uma forma alternativa de decomposição, somente com dois componentes (*two-fold*). Essa decomposição considera a existência de um vetor de

¹² A equação (4) é baseada no modelo linear: $E(Y_i) = E(X_i' \beta_i + e_i) = E(X_i' \beta_i) + E(e_i) = E(X_i)' \beta_i$, assumindo por suposição $E(\beta_i) = \beta_i$ e $E(e_i) = 0$.

coeficiente não discriminatório, β^* , que pode determinar a contribuição das diferenças nos preditores. Assim, a decomposição dupla ($R = Q + U$) pode ser escrita como:

$$R = \{E(X_H) - E(X_M)\}'\beta^* + \{E(X_H)'(\beta_H - \beta^*) + E(X_M)'(\beta^* - \beta_M)\} \quad (9)$$

em que:

$$Q = \{E(X_H) - E(X_M)\}'\beta^* \quad (10)$$

$$U = \{E(X_H)'(\beta_H - \beta^*) + E(X_M)'(\beta^* - \beta_M)\} \quad (11)$$

É importante salientar que Q é o primeiro componente do diferencial, que expressa o efeito quantidade, a parte explicada pelas diferenças no grupo dos preditores. O segundo componente, U, é a parte inexplicada do diferencial, que é atribuída à discriminação, mas também inclui os possíveis efeitos das diferenças em variáveis não observadas¹³. Neste trabalho, optou-se pela utilização da decomposição *three-fold*, assim como no estudo de Mahmood et al. (2021).

Finalmente, pode-se considerar $\hat{\beta}_H$ e $\hat{\beta}_M$ como estimativas de mínimos quadrados de β_H e β_M , e \bar{X}_H e \bar{X}_M como estimativas para $E(X_H)$ e $E(X_M)$. Assim, a decomposição tripla pode ser apresentada como:

$$\hat{R} = \bar{Y}_H - \bar{Y}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)'\hat{\beta}_M + \bar{X}'_M(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\bar{X}_H - \bar{X}_M)'(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad (12)$$

E a decomposição dupla pode ser apresentada conforme equação (13):

$$\hat{R} = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)'\hat{\beta}_H + \bar{X}'_M(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad (13)$$

O primeiro termo da soma representa as diferenças nas características produtivas dos trabalhadores (efeito dotação), em que “avalia-se o diferencial em função das características observadas”. O segundo termo representa as diferenças nas características individuais não produtivas, é o efeito discriminação (MARIANO et al., 2018, p.152). O segundo termo existe

¹³ O segundo componente, U, pode ser decomposto em mais duas partes: $U_H = E(X_H)'\delta_H$ e $U_M = -E(X_M)'\delta_M$. A primeira parte mede a discriminação em favor do grupo dos homens e a segunda quantifica a discriminação em relação ao grupo das mulheres. No entanto, essa interpretação exige que se assumam a não existência de variáveis independentes não observadas que sejam relevantes.

apenas porque o mercado de trabalho diferencia os grupos demográficos, embora suas características sejam idênticas (BLINDER, 1973).

Há, ainda, a possibilidade de o indivíduo não estar inserido no mercado de trabalho. De acordo com Heckman (1979), o indivíduo rejeitaria uma oferta de salário que fosse inferior ao seu salário de reserva, permanecendo fora do mercado de trabalho. Assim, esses indivíduos que estão fora do mercado de trabalho deveriam ser considerados na decomposição de Oaxaca-Blinder para evitar estimativas enviesadas ligadas aos coeficientes produtivos.

No entanto, de acordo com o modelo de preferência de trabalho dos artistas, proposto por Throsby (1994), a utilidade obtida pelos artistas no trabalho provém de outros fatores além dos rendimentos. Ao contrário do modelo econômico padrão da oferta de trabalho, os artistas derivam utilidade do trabalho, e a utilidade derivada da renda para os artistas é menor do que para os outros trabalhadores.

Essas suposições foram testadas pelo próprio Throsby (1994) na Austrália. Conforme os resultados, 80% dos artistas recebiam maiores salários em trabalhos não artísticos, apesar disso, 98% deste grupo dedicava tempo ao trabalho artístico mesmo com uma remuneração mais baixa. De forma semelhante, Steiner e Schneider (2012), em pesquisa realizada na Alemanha, mostram que os artistas possuem maior satisfação no trabalho, e essa satisfação provém de vários aspectos além dos rendimentos.

Dessa forma, a hipótese de que o indivíduo prefere se manter fora do mercado de trabalho caso o rendimento seja abaixo do esperado (HECKMAN, 1979) não parece adequada para os trabalhadores do setor artístico-cultural, dado que esses trabalhadores obtêm utilidade do trabalho além do rendimento. Assim, neste trabalho, optou-se pela não utilização da correção do viés de seleção de Heckman (1979).

3.2 Fonte e tratamento dos dados

Para cumprir com a análise proposta, são utilizados os microdados da PNADC¹⁴ do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que fornecem indicadores sobre a força de trabalho. Optou-se pela utilização das bases trimestrais¹⁵, considerando o primeiro trimestre dos anos de 2015 e 2018. A escolha dos períodos se justifica pelas mudanças ocorridas na metodologia da PNADC e, sobretudo, devido às alterações das políticas culturais a partir de 2018, último ano de existência do Ministério da Cultura (MinC) na década passada.

¹⁴ Ressalta-se que os microdados da PNADC são amostrais e foram expandidos para a realização das análises.

¹⁵ Os microdados da PNADC possuem periodicidade mensal, trimestral, anual e variável.

De acordo com Rocha (2022), em 2015, no segundo mandato de Dilma Rousseff, o Ministério da Cultura foi assumido por Juca Ferreira (ex-ministro que atuou junto a Gilberto Gil no período da expansão do MinC, no governo Lula). Esse período se destaca pela criação da Secretaria de Educação e Formação Artística e Cultural (responsável pela manutenção de projetos culturais nas escolas e universidades), incentivo aos debates sobre políticas culturais e alterações relativas ao fomento à cultura.

Entretanto, essas iniciativas foram interrompidas pelo processo de *impeachment* da presidenta, em 2016. O então presidente interino, Michel Temer, propôs uma reforma ministerial que visava a extinção do MinC, dentre outros ministérios, reduzindo-o a uma secretaria. Todavia, após pressões do setor cultural a medida não foi levada adiante. Apesar disso, os dois anos do governo Temer foram marcados pela instabilidade e rotatividade do comando do MinC. Em 10 de janeiro de 2019, em uma medida imediata após a posse de Jair Bolsonaro como presidente, o Ministério da Cultura foi extinto, sem mobilizações ou pressões que pudessem reverter a medida (ROCHA, 2022).

No que tange à definição das atividades que compõem o setor artístico-cultural, considera-se a dificuldade de o fazer, em decorrência da abrangência e dos múltiplos trabalhos na área (BENHAMOU, 2003). Sendo assim, os estudos que analisam o setor se baseiam em classificações dadas por outros estudos. Brito e Lombardi Filho (2019), a fim de identificar os fatores determinantes da participação no mercado de trabalho artístico-cultural brasileiro, optaram pela classificação dada por Machado, Simões e Diniz (2013).

Barbosa (2017) utilizou a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) para selecionar como trabalhadores culturais os indivíduos envolvidos nas seguintes atividades: edição, livro e leitura; comunicações; sistemas restritos de informação (internet); arquitetura; publicidade; rádio e televisão; outras atividades artísticas e de espetáculos; conservação do patrimônio; atividades desportivas e outras relacionadas ao lazer; e audiovisual.

Já Oliveira (2017), em seu estudo sobre o trabalho no setor cultural, utilizou dois filtros para definir quais trabalhadores seriam considerados como culturais: primeiro foi feita uma seleção dos indivíduos com ocupações culturais conforme classificação do IBGE (2006) por meio da CBO domiciliar; em seguida, foram selecionados, dentre esses indivíduos, os que trabalhavam nas atividades culturais definidas por Hesmondhalgh (2007), por meio da CNAE domiciliar.

Dado que não há uma classificação consensual do que são as ocupações artístico-culturais, foram utilizados dois filtros de classificação propostos por Machado et al. (2022). Buscou-se nos códigos da CNAE Domiciliar 2.0 todas as atividades consideradas como

artístico-culturais, assim como nas ocupações da CBO. Dessa forma, os dados da PNADC foram submetidos a dois filtros: em primeiro lugar, foram selecionadas apenas as atividades artístico-culturais (AC), por meio dos códigos da CNAE apresentados no Quadro 1; em seguida, dentro da seleção dos códigos da CNAE, foram mantidas somente as ocupações AC, conforme os códigos da CBO apresentados no Quadro 2.

Quadro 1 – Atividades artístico-culturais, conforme CNAE Domiciliar 2.0

Descrição da atividade	Código CNAE
Atividades cinematográficas, produção de vídeos e de programas de televisão, gravação de som e de música	59000
Atividades de rádio	60001
Atividades de televisão	60002
Atividades artísticas, criativas e de espetáculos	90000

Fonte: elaboração própria a partir da CNAE Domiciliar 2.0.

Quadro 2 – Ocupações artístico-culturais, conforme CBO

Descrição da ocupação	Código CBO
Escritores	2641
Artistas plásticos	2651
Músicos, cantores e compositores	2652
Bailarinos e coreógrafos	2653
Diretores de cinema, teatro e afins	2654
Atores	2655
Locutores de rádio, televisão e outros meios de comunicação	2656
Artistas criativos e interpretativos não classificados anteriormente	2659

Fonte: elaboração própria a partir da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares.

Ao submeter as atividades AC definidas através da CNAE ao filtro das ocupações AC, obtém-se uma base composta apenas por ocupados em atividades AC, ou seja, são excluídos os técnicos e outros trabalhadores que atuam no setor, mas não se encontram na atividade fim. As variáveis escolhidas para a análise são apresentadas no Quadro 3, assim como as referências que deram base à escolha, a descrição e o objetivo de cada variável.

O rendimento mensal corresponde ao rendimento mensal habitual do ocupado em seu trabalho principal, sendo deflacionado para o quarto trimestre de 2022¹⁶. O rendimento por hora corresponde ao rendimento mensal habitual do ocupado dividido pela quantidade de horas que o ocupado trabalha habitualmente no mês¹⁷. Ressalta-se que, para o grupo AC, foram

¹⁶ O indexador utilizado foi o Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

¹⁷ A PNADC disponibiliza apenas as horas semanais habituais trabalhadas pelo indivíduo, assim, as horas semanais foram multiplicadas por 4,33 para obtenção da média de horas mensais habituais trabalhadas.

considerados apenas os ocupados que têm como trabalho principal alguma das ocupações apresentadas no Quadro 2.

Quadro 3 – Descrição das variáveis, referências e objetivos

Variáveis	Descrição	Referências	Objetivo
Rendimento mensal	Rendimento mensal habitual do trabalho principal do ocupado (em R\$).	Pereira e Oliveira (2016); Mahmood et al. (2021).	Variável para captar a média de rendimento dos grupos de homens e mulheres e comparar os diferenciais.
Rendimento por hora	Rendimento mensal habitual do trabalho principal dividido pela quantidade de horas mensais de trabalho habitual do ocupado.	UHR et al. (2014)	Medida mais assertiva do rendimento dos ocupados, pois evita efeitos de jornadas diferenciadas sobre o montante do rendimento.
Gênero	<i>Dummy</i> que classifica os ocupados por gênero, sendo: - Homem; - Mulher.	UHR et al. (2014); Pereira e Oliveira (2016); Akgul (2018); Mariano et al. (2018); Chen e Crown (2019).	Necessário classificar os ocupados em grupos de homens e mulheres para estimar a equação de rendimentos e a decomposição.
Idade	Idade do ocupado em anos, considerando apenas indivíduos com idade entre 18 e 65 anos.	UHR et al. (2014); Akgul (2018); Chen e Crown (2019).	Verificar se a idade dos ocupados AC influencia em seus rendimentos.
Idade ²	<i>Proxy</i> para experiência.	UHR et al. (2014); Pereira e Oliveira (2016); Akgul (2018).	Observar se há decréscimo na produtividade dos ocupados ao longo dos anos.
Escolaridade	<i>Dummy</i> do nível de escolaridade do ocupado considerando as seguintes categorias: - Ensino fundamental incompleto (grupo base); - Ensino fundamental completo; - Ensino médio completo; - Ensino superior completo.	Oaxaca (1973); UHR et al. (2014); Pereira e Oliveira (2016); Akgul (2018); Mariano et al. (2018); Campos, Silva e Cardoso (2021); Mahmood et al. (2021).	Verificar se existem ganhos de rendimento conforme aumenta o nível de escolaridade dos ocupados do setor.
Cor ou raça	<i>Dummy</i> para cor ou raça autodeclarada pelo ocupado, sendo: - Brancos e amarelos (grupo base); - Não brancos (pretos, pardos e indígenas).	UHR et al. (2014); Pereira e Oliveira (2016); Mariano et al. (2018).	Identificar se a cor autodeclarada pelo ocupado afeta a diferenciação de rendimentos entre os grupos.

(Continua)

Quadro 3 – Descrição das variáveis, referências e objetivos (Continuação)

Variáveis	Descrição	Referências	Objetivo
Posição na família	<i>Dummy</i> para classificar se o ocupado é o responsável pela família, sendo: = 0 se o ocupado não é o chefe da família; = 1 se o ocupado é chefe da família.	Pereira e Oliveira (2016).	Analisar se a posição do ocupado na família influencia seus rendimentos ou sua participação no setor.
Possui cônjuge	<i>Dummy</i> para estado civil do ocupado, sendo: = 0 se o ocupado não possui cônjuge; = 1 se o ocupado possui cônjuge.	Oaxaca (1973); UHR et al. (2014); Akgul (2018); Mariano et al. (2018); Mahmood et al. (2021).	Observar se o fato de possuir cônjuge influencia nos rendimentos de homens e mulheres.
Grandes regiões	<i>Dummy</i> para a região de residência do ocupado, sendo: - Norte (grupo base); - Nordeste; - Sudeste; - Sul; - Centro-Oeste.	Oaxaca (1973); UHR et al. (2014).	Identificar se os ocupados AC estão concentrados em algumas regiões e se isso afeta seus rendimentos.
Moradia	<i>Dummy</i> para classificar a região de moradia do ocupado, sendo: = 0 se o ocupado reside em região não metropolitana; = 1 se o ocupado reside em região metropolitana.	UHR et al. (2014).	Verificar se os ocupados AC são mais bem remunerados em regiões metropolitanas.
Posição na ocupação	<i>Dummy</i> que classifica a posição na ocupação, sendo: - Trabalhador formal (grupo base); - Trabalhador informal.	Oaxaca (1973); UHR et al. (2014); Campos, Silva e Cardoso (2021).	Analisar se a posição na ocupação afeta os rendimentos dos ocupados do setor.
Horas semanais de trabalho	Quantas horas, em média, o ocupado trabalha por semana.	Pereira e Oliveira (2016); Mariano et al. (2018).	Dado que o trabalho no setor AC é considerado flexível, verifica-se se as horas de trabalho influenciam nos rendimentos.

Fonte: elaboração própria.

A posição na ocupação é composta por dois grupos: trabalhadores formais e informais. Os trabalhadores formais incluem: assalariados com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, servidores públicos e empregadores. O grupo dos trabalhadores informais é composto por: assalariados sem CTPS assinada e trabalhadores por conta própria. A partir das variáveis selecionadas, foi estimada a decomposição de Oaxaca-Blinder para verificar os

possíveis diferenciais de rendimento entre homens e mulheres que compõem as ocupações AC no Brasil, nos anos de 2015 e 2018.

4 RESULTADOS

O objetivo deste capítulo é analisar, por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder e utilizando os dados da PNADC, se há diferencial de rendimentos entre homens e mulheres no setor artístico-cultural e se esse diferencial pode ser atribuído à discriminação. Para tanto, o capítulo está dividido em três seções: análise descritiva, análise do resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder e considerações parciais. Na análise descritiva, são definidos os recortes regionais e é feita uma análise sobre a composição do grupo ocupacional AC conforme variáveis regionais, ocupacionais e de características do indivíduo. A seção da decomposição conta com a estimação das equações de rendimentos para homens e mulheres e os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder.

4.1 Análise descritiva

Dentro da análise descritiva estão incluídas as subseções: 4.1.1, que inclui análises sobre a participação das ocupações AC no total da População Economicamente Ativa (PEA) ocupada, considerando diferentes recortes regionais, a fim de definir os recortes da pesquisa; 4.1.2, que traz a composição do grupo ocupacional AC considerando variáveis regionais, de trabalho e características do ocupado; e, por último, a subseção 4.1.3, que é composta por uma análise univariada por gênero e rendimento, a fim de verificar a composição das variáveis do modelo de acordo com o rendimento por hora e o gênero do ocupado.

4.1.1 Participação das ocupações artístico-culturais (AC) no total da PEA ocupada

Na definição dos recortes regionais, foi considerado realizar as análises por estados e capitais. Para verificar a representatividade das ocupações AC nos estados e capitais foram calculados o Quociente Locacional (QL) e a Participação Relativa (PR) nos dois períodos de análise¹⁸. No entanto, o QL e a PR evidenciaram baixa representatividade¹⁹ das ocupações AC ao considerar o total da PEA ocupada. Alguns estados e algumas capitais apresentaram QL maior que 1, no entanto, nenhum estado ou capital obteve PR acima de 1 em nenhum dos

¹⁸ Os resultados do QL e da PR são apresentados no Apêndice.

¹⁹ Podem ser considerados como potenciais de especialização no setor AC os locais que obtiverem QL e PR acima de 1.

períodos de análise. Assim, entende-se que nenhum estado ou capital demonstrou potencial de especialização no grupo ocupacional AC.

Dada a baixa representatividade ao desagregar os dados por estados e capitais, optou-se por verificar a representatividade das ocupações AC por grandes regiões e para o Brasil. A Tabela 1 mostra a participação do total de ocupações AC em relação ao total da PEA ocupada. Observa-se baixa participação das ocupações AC no mercado de trabalho como um todo, tanto para o Brasil quanto para as grandes regiões.

Tabela 1 - Participação do total das ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total da PEA ocupada, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018

Brasil				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Total das ocupações artístico-culturais	186.977	0,21	208.465	0,24
Total das ocupações nos demais setores	87.699.585	99,79	86.934.812	99,76
Total da PEA ocupada (AC e demais setores)	87.886.562	100,00	87.143.277	100,00
Norte				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Total das ocupações artístico-culturais	10.378	0,16	19.552	0,29
Total das ocupações nos demais setores	6.657.539	99,84	6.719.295	99,71
Total da PEA ocupada (AC e demais setores)	6.667.917	100,00	6.738.847	100,00
Nordeste				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Total das ocupações artístico-culturais	50.897	0,24	49.046	0,25
Total das ocupações nos demais setores	21.216.751	99,76	19.885.590	99,75
Total da PEA ocupada (AC e demais setores)	21.267.648	100,00	19.934.636	100,00
Sudeste				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Total das ocupações artístico-culturais	83.110	0,21	102.582	0,26
Total das ocupações nos demais setores	38.937.154	99,79	39.185.076	99,74
Total da PEA ocupada (AC e demais setores)	39.020.264	100,00	39.287.658	100,00
Sul				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Total das ocupações artístico-culturais	29.671	0,21	23.245	0,17
Total das ocupações nos demais setores	13.885.787	99,79	13.942.771	99,83
Total da PEA ocupada (AC e demais setores)	13.915.458	100,00	13.966.016	100,00

(continua)

Tabela 1 - Participação do total das ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total da PEA ocupada, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018 (Continuação)

Ocupações	Centro-Oeste			
	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Total das ocupações artístico-culturais	12.921	0,18	14.040	0,19
Total das ocupações nos demais setores	7.002.354	99,82	7.202.080	99,81
Total da PEA ocupada (AC e demais setores)	7.015.275	100,00	7.216.120	100,00

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018.

Apesar disso, houve crescimento dessa participação entre os dois períodos de análise, com exceção da região Sul. Na região Nordeste, ocorreu redução de ocupados nas ACs, no entanto, sua participação no total da PEA ocupada aumentou, dado que o total das ocupações reduziu entre os períodos. No Brasil houve redução do total da PEA ocupada e aumento das ocupações AC entre 2015 e 2018. As regiões Norte e Sudeste apresentaram aumento significativo na quantidade de ocupados AC entre os dois períodos.

Além disso, foi calculada a participação de cada ocupação AC (descritas no Quadro 2) em relação ao total de ocupados em atividades AC, conforme apresenta a Tabela 2. Os dados são para o Brasil e grandes regiões, considerando os anos de 2015 e 2018. No Brasil, evidencia-se que há maior participação nas ocupações de músicos, cantores e compositores, seguida por locutores e artistas plásticos.

Tabela 2 - Participação dos ocupados nas ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total AC, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018

Ocupações	Brasil			
	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Escritores	412	0,22	5.176	2,48
Artistas plásticos	14.722	7,87	17.023	8,17
Músicos, cantores e compositores	96.576	51,65	114.598	54,97
Bailarinos e coreógrafos	3.975	2,13	6.053	2,90
Diretores de cinema, teatro e afins	13.736	7,35	20.842	10,00
Atores	11.320	6,05	12.903	6,19
Locutores	44.403	23,75	31.570	15,14
Demais artistas criativos ²⁰	1.833	0,98	300	0,14
Total das ocupações artístico-culturais	186.977	100,00	208.465	100,00

(continua)

²⁰ Artistas criativos e interpretativos não classificados anteriormente.

Tabela 2 - Participação dos ocupados nas ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total AC, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018 (Continuação)

Norte				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Escritores	0	0,00	291	1,49
Artistas plásticos	857	8,26	819	4,19
Músicos, cantores e compositores	5.685	54,78	11.348	58,04
Bailarinos e coreógrafos	988	9,52	0	0,00
Diretores de cinema, teatro e afins	0	0,00	3.475	17,77
Atores	460	4,43	0	0,00
Locutores	2.388	23,01	3.619	18,51
Demais artistas criativos	0	0,00	0	0,00
Total das ocupações artístico-culturais	10.378	100,00	19.552	100,00
Nordeste				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Escritores	412	0,81	111	0,23
Artistas plásticos	3.812	7,49	3.777	7,70
Músicos, cantores e compositores	27.351	53,74	30.563	62,31
Bailarinos e coreógrafos	1.463	2,87	496	1,01
Diretores de cinema, teatro e afins	3.983	7,83	6.213	12,67
Atores	528	1,04	517	1,05
Locutores	13.348	26,23	7.215	14,71
Demais artistas criativos	0	0,00	154	0,31
Total das ocupações artístico-culturais	50.897	100,00	49.046	100,00
Sudeste				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Escritores	0	0,00	3.176	3,10
Artistas plásticos	7.667	9,23	10.281	10,02
Músicos, cantores e compositores	40.981	49,31	56.124	54,71
Bailarinos e coreógrafos	629	0,76	5.384	5,25
Diretores de cinema, teatro e afins	8.485	10,21	7.827	7,63
Atores	9.843	11,84	11.330	11,04
Locutores	13.672	16,45	8.460	8,25
Demais artistas criativos	1.833	2,21	0,00	0,00
Total das ocupações artístico-culturais	83.110	100,00	102.582	100,00

(continua)

Tabela 2 - Participação dos ocupados nas ocupações Artístico-Culturais (AC) em relação ao total AC, Brasil e Regiões, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018 (Continuação)

Sul				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Escritores	0	0,00	1.046	4,50
Artistas plásticos	2.386	8,04	1.444	6,21
Músicos, cantores e compositores	14.450	48,70	9.580	41,21
Bailarinos e coreógrafos	363	1,22	0	0,00
Diretores de cinema, teatro e afins	537	1,81	2.580	11,10
Atores	489	1,65	827	3,56
Locutores	11.446	38,58	7.622	32,79
Demais artistas criativos	0	0,00	146	0,63
Total das ocupações artístico-culturais	29.671	100,00	23.245	100,00
Centro-Oeste				
Ocupações	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Escritores	0	0,00	552	3,93
Artistas plásticos	0	0,00	702	5,00
Músicos, cantores e compositores	8.109	62,76	6.983	49,74
Bailarinos e coreógrafos	532	4,12	173	1,23
Diretores de cinema, teatro e afins	731	5,66	747	5,32
Atores	0	0,00	229	1,63
Locutores	3.549	27,47	4.654	33,15
Demais artistas criativos	0	0,00	0	0,00
Total das ocupações artístico-culturais	12.921	100,00	14.040	100,00

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018.

Em relação aos dois períodos, observa-se aumento de 11,49% no total de ocupados no Brasil no segmento em questão, especialmente para as categorias: escritores (1156,31%), bailarinos e coreógrafos (52,28%), diretores de cinema, teatro e afins (51,73%), músicos, cantores e compositores (18,66%), artistas plásticos (15,63%) e atores (13,98%). As ocupações de locutores e demais artistas criativos apresentaram decréscimo no período.

Nas regiões Norte, Nordeste, Sul e Centro-Oeste há maior participação nas ocupações de músicos, cantores e compositores, e locutores. Na região Sudeste, além dos músicos e locutores, destacam-se as ocupações de artistas plásticos, diretores de cinema, teatro e afins e atores. Nota-se que algumas ocupações apresentaram valor zero nas grandes regiões, algumas passando de zero em 2015 para algum valor em 2018, ou passando para o valor zero em 2018, ou mantendo-se em zero nos dois períodos. Ressalta-se que esses resultados podem refletir o caráter amostral da PNADC.

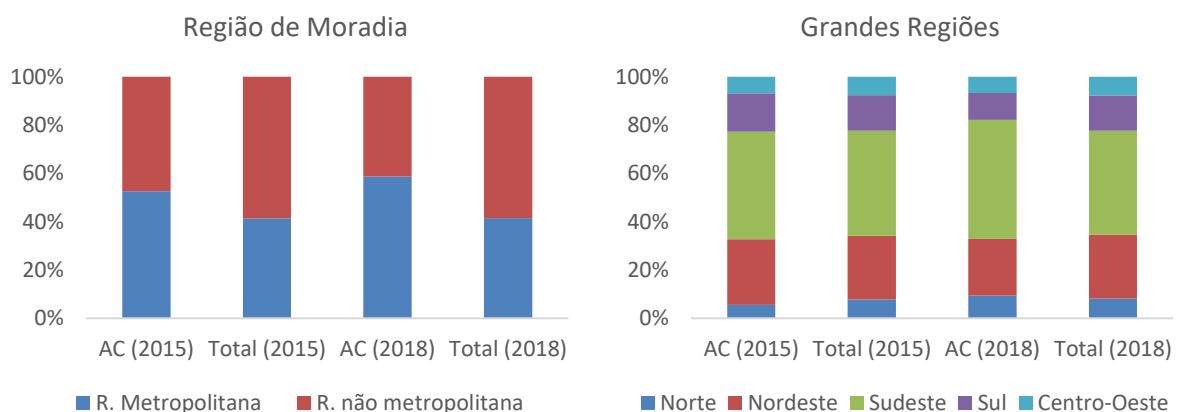
Há destaque para o elevado crescimento no número de ocupações de escritores, tanto no Brasil quanto nas grandes regiões. Este pode ser um reflexo do crescimento das ocupações que envolvem escrita, como a redação, produção de conteúdo para *web* e *copywriting*. Essas novas ocupações ainda não possuem classificação própria na PNADC, sendo assim, é possível que esses profissionais se autodeclarem escritores. Além disso, destaca-se a importância da ocupação de músicos, cantores e compositores no Brasil e em todas as regiões.

Ao desagregar por regiões, algumas ocupações AC apresentaram valor zero, ou seja, não há representatividade amostral para tal nível de desagregação na PNADC no período de análise. Devido à baixa representatividade tanto das regiões quanto das ocupações AC desagregadas em relação ao total da PEA ocupada, optou-se por utilizar apenas o total das ocupações AC do Brasil nas análises subsequentes. Assim, na análise que segue, é considerado apenas o Brasil, sem desagregações por região, estado ou capital, e o setor AC como um todo, sem desagregação por ocupações.

4.1.2 Fatores associados aos ocupados no grupo AC: análise univariada

Com o objetivo de observar a composição da ocupação conforme região de moradia, grandes regiões, gênero, posição na família, estado civil, cor ou raça autodeclarada, escolaridade e posição na ocupação, e comparar o perfil dos ocupados no grupo AC com o total da PEA ocupada, é apresentada a distribuição desses grupos nos dois períodos de análise. A Figura 1 mostra o percentual de cada subgrupo das variáveis para os dois grupos de análise (AC e total da PEA ocupada) nos dois períodos.²¹

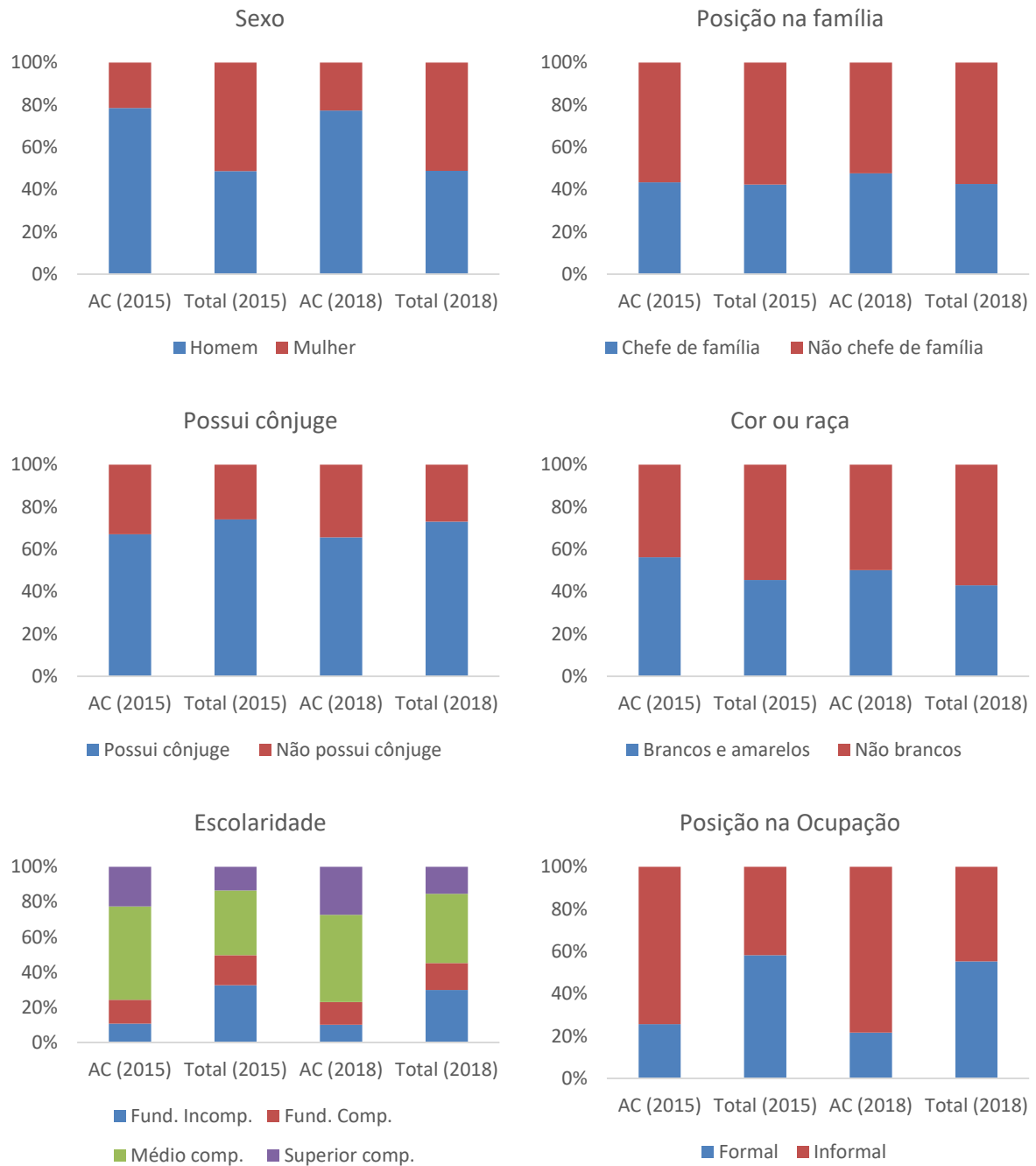
Figura 1 - Composição dos grupos AC e total da PEA ocupada por variáveis categóricas, Brasil, 2015 e 2018



(continua)

²¹ Os resultados também são apresentados em formato de tabela, no Apêndice.

Figura 1 - Composição dos grupos AC e total da PEA ocupada por variáveis categóricas, Brasil, 2015 e 2018 (Continuação)



Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018.

A respeito da região de moradia, observa-se que os ocupados no setor AC estão em maior parcela nas regiões metropolitanas, em ambos os períodos, ao contrário do que acontece considerando o total da PEA ocupada, que está em sua maioria nas regiões não metropolitanas. Em 2018, 58,76% dos ocupados AC residiam em regiões metropolitanas e 58,47% do total da PEA ocupada em regiões não metropolitanas.

Ao considerar a distribuição de ocupados por grandes regiões, observa-se que, tanto para as atividades AC quanto para o total da PEA ocupada, há um maior percentual de ocupados na região Sudeste e menor nas regiões Norte e Centro-Oeste, nos dois períodos de análise. Esse resultado corrobora pesquisa de Barbosa (2017), que afirma que os trabalhadores AC estão, em sua maioria, em regiões urbanas e metropolitanas, além de estarem concentrados na região Sudeste. De forma semelhante, Brito e Lombardi Filho (2019) afirmam que residir em áreas urbanas ou metropolitanas aumenta a probabilidade de trabalho no setor AC.

Quanto ao sexo, observa-se que, no total da PEA ocupada, é maior a proporção de mulheres, embora os percentuais de homens e mulheres estejam bem próximos de 50% nos dois períodos. Por outro lado, para o grupo ocupacional AC, o percentual de homens é de 78,59% em 2015 e 77,32% em 2018, o que indica sub-representação das mulheres no setor. As pesquisas de O'Brien et al. (2014) e Donohue et al. (2017) também evidenciam sub-representação feminina nas ocupações AC na Grã-Bretanha. Além disso, de acordo com o relatório do EIGE (2016), as mulheres são maioria nos cursos de formação ligados às artes, mas estão em menor número nas ocupações AC.

Em relação à posição do ocupado na família, tanto para o grupo ocupacional AC quanto para o total da PEA ocupada, predominam ocupados que não são chefes de família. Nota-se que há maior proporção de ocupados que possuem cônjuge para ambos os grupos, contudo, para o grupo ocupacional AC, a proporção de ocupados que possuem cônjuge é menor em comparação ao total da PEA ocupada. Na pesquisa de Brito e Lombardi Filho (2019) foi evidenciado que trabalhadores na condição de chefes de família ou que possuem cônjuge apresentam menor probabilidade de trabalhar no setor AC.

Quanto à cor ou raça autodeclarada, o percentual de ocupados que se consideram não brancos é mais elevado que dos brancos no total da PEA ocupada. No grupo ocupacional AC, no entanto, a proporção de ocupados que se consideram brancos é maior que dos não brancos nos dois períodos de análise, embora fique próximo dos 50% em 2018. Brito e Lombardi Filho (2019) constataram que os indivíduos de cor branca e amarela possuem maior probabilidade de estarem inseridos no setor AC.

Em relação à escolaridade, há um maior percentual de ocupados com ensino médio completo em ambos os grupos. Ressalta-se, no entanto, que o grupo ocupacional AC possui maior proporção de ocupados com ensino superior completo e menor proporção de ocupados com ensino fundamental incompleto e completo, em comparação ao total da PEA ocupada, nos dois períodos. Isto mostra que a escolaridade média dos ocupados AC é mais elevada que dos demais trabalhadores da economia, assim como encontrado por Oliveira (2010) e Barbosa

(2017) no caso do Brasil, por O'Brien et al. (2014) na Grã-Bretanha, e por Campbell (2018) em pesquisa sem delimitações regionais²².

Quanto à posição na ocupação, nota-se aumento da proporção de trabalhadores informais nos dois grupos entre os dois períodos de análise. Para o total da PEA ocupada, é maior a proporção de trabalhadores formais nos dois períodos. Já para o grupo ocupacional AC há um elevado percentual de trabalhadores informais, sendo de 74,32% em 2015 e 78,36% em 2018. Esse resultado reflete o caráter instável e flexível do trabalho AC, no qual a contratação costuma ser baseada em projetos ou editais de financiamento, com trabalho temporário e sem vínculo empregatício (EIKHOF; WARHURST, 2013; NORMANHA, 2020; MACHADO et al., 2022).

De acordo com Domingues (2017), a proporção de trabalhadores sem CTPS assinada e por conta própria em ocupações AC é mais elevada que de trabalhadores protegidos por leis trabalhistas. Por outro lado, Oliveira (2010) ressalta que, embora os trabalhadores AC sejam, em sua maioria, trabalhadores por conta própria, uma característica desse segmento é que os trabalhadores por conta própria possuem elevado nível de escolaridade e alto rendimento, o que diferencia os trabalhadores por conta própria AC dos demais setores da economia. Ainda em relação à composição dos grupos de ocupados AC e total da PEA ocupada, a Tabela 3 apresenta as estatísticas de média, desvio padrão, mínimo e máximo das variáveis contínuas, para os dois grupos de análise, no Brasil, nos anos de 2015 e 2018.

Tabela 3 - Composição/distribuição de ocupados no grupo ocupacional AC e total da PEA ocupada do Brasil (variáveis contínuas), no primeiro trimestre de 2015 e 2018

2015								
Variável	Setor artístico-cultural				Total da PEA ocupada			
	Média	Desv. P.	Min	Max	Média	Desv. P.	Min	Max
Idade	35,05	11,41	18	65	38,19	13,07	18	65
Horas semanais trab.	30,17	17,09	2	84	39,98	11,74	1	120
Rendimento mensal	2621,88	2750,77	100,05	31264,69	2239,94	3208,85	6,25	187588,10
Rendimento/hora	25,01	32,27	0,60	649,84	13,44	20,13	0,04	1444,10
2018								
Variável	Setor artístico-cultural				Total da PEA ocupada			
	Média	Desv. P.	Min	Max	Média	Desv. P.	Min	Max
Idade	36,43	11,53	18	65	38,60	13,14	18	65
Horas semanais trab.	27,36	15,57	2	84	39,41	11,68	1	120
Rendimento mensal	2850,51	3052,49	46,76	22212,39	2452,47	3783,18	3,51	292268,30
Rendimento/hora	30,98	30,69	0,36	192,85	14,83	24,35	0,04	2249,95

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para o primeiro trimestre de 2015 e 2018.

²² Questionário elaborado em inglês e francês, divulgado por organizações artísticas para diversos países.

Observa-se que a média da idade, 35 e 38 anos, respectivamente, é próxima nos dois grupos, com aumento na média desta variável no grupo ocupacional AC entre os dois períodos. Quanto às horas semanais de trabalho, o grupo ocupacional AC trabalha, em média, menos horas que o grupo do total da PEA ocupada. Outro destaque é o máximo de horas trabalhadas por semana que, no grupo ocupacional AC, chega a 84 horas, enquanto no grupo do total da PEA ocupada chega a 120 horas. Como ressaltado por Eikhof e Warhurst (2013), o trabalho AC possui jornadas flexíveis, o que distingue esse segmento da média encontrada para o total da PEA ocupada.

A média do rendimento mensal dos dois grupos aumentou entre os dois períodos, com o grupo ocupacional AC apresentando maior média que o total da PEA ocupada em ambos os períodos. Resultado semelhante aos encontrados por Oliveira (2010) e Barbosa (2017), que apontam rendimentos mais elevados para os trabalhadores AC em comparação à média das outras ocupações. No entanto, o rendimento mensal máximo do grupo ocupacional AC é muito inferior ao do total da PEA ocupada, sendo de R\$ 31.264,69 para o grupo AC e R\$ 187.588,10 para o total da PEA ocupada em 2015, e de R\$ 22.212,39 para o grupo AC e R\$ 292.268,30 para o segundo grupo em 2018.

Outro destaque é para o alto desvio padrão do rendimento médio de ambos os grupos. Em relação às ocupações AC, isso evidencia a heterogeneidade presente no grupo, discutida na teoria das superestrelas. De acordo com Rosen (1981), existe grande diferenciação de rendimentos dentro do setor artístico-cultural devido ao fenômeno das superestrelas, com poucos trabalhadores recebendo quantias extraordinárias que, segundo o autor, decorrem das pequenas diferenças no talento de cada artista. No Brasil, Machado et al. (2022) evidenciam, por meio do índice de Gini, que o setor artístico-criativo apresentou maior desigualdade de rendimentos que os demais setores da economia, nos anos de 2019 a 2021.

Em média, o rendimento por hora do grupo ocupacional AC é mais elevado em relação ao outro grupo, no entanto, o máximo rendimento por hora do total da PEA ocupada é significativamente mais elevado quando comparado ao grupo ocupacional AC, em ambos os períodos. Assim, a partir dos dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018, nota-se que as características dos ocupados em atividades AC no Brasil vão ao encontro da literatura sobre o tema. De forma geral, observa-se que os ocupados AC são, em sua maioria, homens, brancos e que residem em regiões metropolitanas (OLIVEIRA, 2010). Além disso, o trabalho nesse segmento é caracterizado pela variabilidade dos rendimentos e das jornadas de trabalho (BENHAMOU, 2003; EIKHOF; WARHURST, 2013; HENNEKAM; BENNETT, 2017).

4.1.3 Análise por gênero conforme variáveis

Para a melhor compreensão dos resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder, buscou-se analisar, primeiro, a composição da base de dados considerando o rendimento por hora e o gênero do ocupado. A Tabela 4 apresenta a distribuição por gênero do ocupado para cada variável da análise. Observa-se que a proporção de homens é maior que das mulheres para todas as variáveis, em ambos os períodos.

Tabela 4 - Composição das variáveis por sexo, grupo ocupacional AC no Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018

Variável	2015					
	Homens			Mulheres		
	Freq.	% Var.	% Grupo	Freq.	% Var.	% Grupo
Região Metropolitana	71622	72,89	48,74	26633	27,11	66,52
Região não metropolitana	75316	84,89	51,26	13406	15,11	33,48
Norte	8128	78,32	5,53	2250	21,68	5,62
Nordeste	42615	83,73	29,00	8282	16,27	20,68
Sudeste	60741	73,09	41,34	22369	26,91	55,87
Sul	24251	81,73	16,50	5420	18,27	13,54
Centro-Oeste	11203	86,7	7,62	1718	13,3	4,29
Chefe de família	71193	87,83	48,45	9861	12,17	24,63
Não chefe de família	75745	71,51	51,55	30178	28,49	75,37
Possui cônjuge	96615	77,04	65,75	28799	22,96	71,93
Não possui cônjuge	50323	81,74	34,25	11240	18,26	28,07
Branco e amarelos	77114	73,28	52,48	28112	26,72	70,21
Não brancos	69824	85,41	47,52	11927	14,59	29,79
Fundamental incompleto	18784	94,29	12,78	1138	5,71	2,84
Fundamental completo	22233	87,36	15,13	3218	12,64	8,04
Médio completo	78245	78,66	53,25	21228	21,34	53,02
Superior completo	27676	65,69	18,84	14455	34,31	36,10
Formal	34568	71,98	23,53	13454	28,02	33,60
Informal	112370	80,87	76,47	26585	19,13	66,40

Variável	2018					
	Homens			Mulheres		
	Freq.	% Var.	% Grupo	Freq.	% Var.	% Grupo
Região Metropolitana	91868	75,00	57,00	30621	25,00	64,75
Região não metropolitana	69309	80,61	43,00	16667	19,39	35,25
Norte	14379	73,54	8,92	5173	26,46	10,94
Nordeste	38090	77,66	23,63	10956	22,34	23,17
Sudeste	80668	78,64	50,05	21914	21,36	46,34
Sul	17035	73,28	10,57	6210	26,72	13,13
Centro-Oeste	11005	78,38	6,83	3035	21,62	6,42

(continua)

Tabela 4 - Composição das variáveis por sexo, grupo ocupacional AC no Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018 (Continuação)

Variável	2018					
	Homens			Mulheres		
	Freq.	% Var.	% Grupo	Freq.	% Var.	% Grupo
Chefe de família	85073	85,75	52,78	14140	14,25	29,90
Não chefe de família	76104	69,66	47,22	33148	30,34	70,10
Possui cônjuge	105069	76,78	65,19	31779	23,22	67,20
Não possui cônjuge	56108	78,34	34,81	15509	21,66	32,80
Branco e amarelos	76608	73,35	47,53	27832	26,65	58,86
Não brancos	84569	81,30	52,47	19456	18,70	41,14
Fundamental incompleto	19969	95,48	12,39	945	4,52	2,00
Fundamental completo	23833	88,32	14,79	3153	11,68	6,67
Médio completo	80028	77,26	49,65	23561	22,74	49,82
Superior completo	37347	65,55	23,17	19629	34,45	41,51
Formal	33813	74,95	20,98	11300	25,05	23,90
Informal	127364	77,97	79,02	35988	22,03	76,10

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para o primeiro trimestre de 2015 e 2018.

Nas comparações intragrupo, nota-se que, em 2015, há uma maior parcela de homens que residem em regiões não metropolitanas, enquanto no grupo das mulheres a maioria reside em regiões metropolitanas. Já em 2018, é maior a proporção de homens residindo em regiões metropolitanas. Ao considerar as grandes regiões, tanto para homens quanto para mulheres é maior a proporção de ocupados AC na região Sudeste, e menor a proporção de ocupados nas regiões Norte e Centro-Oeste, em ambos os períodos.

Sobre as características familiares do ocupado, no grupo dos homens há maior proporção de não chefes de família em 2015 e inversão desse resultado em 2018, com maior parcela de chefes de família. Para o grupo das mulheres, nos dois períodos, há maior proporção de não chefes de família, com uma diferença significativa em comparação às chefes de família (75,37% a 24,63% em 2015, e 70,10% a 29,90% em 2018). Ainda sobre as características familiares, é maior a parcela de ocupados AC que possuem cônjuge, em ambos os grupos e períodos.

Em relação à cor ou raça autodeclarada pelo ocupado, observa-se maior proporção de brancos nos dois grupos em 2015, no entanto, a diferença na proporção de brancos e não brancos é mais significativa para o grupo das mulheres (70,21% a 29,79%). Em 2018, o grupo dos homens passa a ter maior parcela de ocupados não brancos, e o grupo das mulheres mantém a maioria branca, contudo, com uma proporção menor (58,86% a 41,14%).

Ao considerar a escolaridade dos grupos, nota-se que tanto para homens quanto para mulheres há maior parcela de ocupados com ensino médio completo, nos dois períodos.

Ressalta-se a elevada proporção de mulheres com ensino superior completo e baixa proporção de mulheres com ensino fundamental incompleto e completo, em ambos os períodos, ao comparar com o grupo dos homens.

A respeito da posição na ocupação, há uma maior proporção de trabalhadores informais nos dois períodos e em ambos os grupos. Destaca-se que essa proporção aumenta entre os dois períodos: no grupo dos homens, o percentual de ocupados informais passa de 76,47% em 2015 para 79,02% em 2018, e para as mulheres a parcela de informais aumenta de 66,40% para 76,10% entre os períodos.

A Tabela 5 traz a composição de cada um dos aspectos do ocupado e de seu posto de trabalho por sexo e rendimento por hora, para o grupo ocupacional AC, no período analisado. Em 2015 observa-se que, nas regiões metropolitanas, as mulheres apresentam maior média de rendimento que os homens, enquanto nas regiões não metropolitanas a média de rendimento das mulheres é muito inferior à dos homens. Já em 2018, a média de rendimento dos homens foi mais elevada que das mulheres, tanto nas regiões metropolitanas quanto não metropolitanas, e ambos os grupos de ocupados (homens e mulheres) obtiveram maior média de rendimento em regiões metropolitanas. O que pode ser um reflexo da maior quantidade de oportunidades de trabalho AC nas regiões metropolitanas, como discutido por Barbosa (2017) e Brito e Lombardi Filho (2019).

Tabela 5 - Média do rendimento/hora por sexo, para cada variável, grupo ocupacional AC do Brasil, no primeiro trimestre de 2015 e 2018

Variável	2015					
	Homem			Mulher		
	Média	Desv. P.	Freq.	Média	Desv. P.	Freq.
Região Metropolitana	25,34	25,05	71622	29,99	28,44	26633
Região não metropolitana	24,82	40,74	75316	14,46	9,09	13406
Norte	15,02	14,18	8128	10,63	7,60	2250
Nordeste	24,29	44,85	42615	12,76	12,51	8282
Sudeste	24,68	25,10	60741	29,96	28,92	22369
Sul	27,78	30,84	24251	24,76	16,01	5420
Centro Oeste	31,64	41,99	11203	34,04	22,61	1718
Chefe de família	29,12	42,89	71193	22,49	16,26	9861
Não chefe	21,27	22,03	75745	25,54	27,07	30178
Possui cônjuge	26,42	30,51	96615	28,27	27,98	28799
Não possui cônjuge	22,49	39,75	50323	15,85	9,44	11240
Branco e amarelos	27,74	38,88	77114	27,55	27,50	28112
Não branco	22,13	27,35	69824	18,27	15,37	11927

(continua)

Tabela 5 - Média do rendimento/hora por sexo, para cada variável, grupo ocupacional AC do Brasil, no primeiro trimestre de 2015 e 2018 (Continuação)

Variável	2015					
	Homem			Mulher		
	Média	Desv. P.	Freq.	Média	Desv. P.	Freq.
18 a 25 anos	19,15	17,68	36194	13,09	9,11	4608
26 a 35 anos	25,87	29,19	48162	31,27	31,91	18176
36 a 45 anos	28,66	34,09	33614	20,57	17,60	8023
46 a 55 anos	26,90	52,55	21492	21,95	14,82	6600
56 a 65 anos	27,27	48,17	7476	20,48	11,29	2632
Fundamental incompleto	26,39	41,33	18784	11,55	5,92	1138
Fundamental completo	24,33	27,91	22233	11,95	8,54	3218
Médio completo	22,52	33,85	78245	17,31	13,15	21228
Superior completo	31,99	32,38	27676	39,66	33,00	14455
Formal	35,83	52,99	34568	37,13	35,22	13454
Informal	21,76	24,54	112370	18,54	13,74	26585
Variável	2018					
	Homem			Mulher		
	Média	Desv. P.	Freq.	Média	Desv. P.	Freq.
Região Metropolitana	34,65	34,41	91868	28,98	23,24	30000
Região não metropolitana	29,05	29,92	69232	21,06	15,96	14413
Norte	18,14	18,95	14379	35,29	18,33	2919
Nordeste	24,28	28,24	38013	25,39	15,37	10956
Sudeste	41,29	37,13	80668	28,86	25,11	21293
Sul	23,39	19,07	17035	18,36	11,89	6210
Centro Oeste	25,56	22,12	11005	20,83	23,99	3035
Chefe de família	30,24	29,50	85073	36,94	28,04	14140
Não chefe	34,49	35,76	76027	21,49	15,28	30273
Possui cônjuge	31,68	31,53	104992	27,23	20,89	28904
Não possui cônjuge	33,29	34,69	56108	24,87	22,45	15509
Branco e amarelos	33,48	34,31	76608	28,17	24,37	25578
Não branco	31,13	31,07	84492	24,02	16,47	18835
18 a 25 anos	28,01	31,94	23306	19,92	17,44	11906
26 a 35 anos	32,76	30,18	66884	21,56	14,93	12679
36 a 45 anos	31,17	35,27	32808	38,73	23,91	12317
46 a 55 anos	44,15	38,71	21595	16,00	11,74	4995
56 a 65 anos	22,70	23,45	16507	41,88	31,52	2516
Fundamental incompleto	24,43	23,51	19969	21,85	2,33	945
Fundamental completo	38,17	37,97	23756	46,88	30,89	899
Médio completo	27,94	28,26	80028	26,93	18,60	22940
Superior completo	41,88	38,64	37347	25,08	23,94	19629
Formal	32,28	28,07	33813	28,44	24,23	11300
Informal	32,23	33,79	127287	25,71	20,41	33113

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para o primeiro trimestre de 2015 e 2018.

Ao considerar as grandes regiões do Brasil, nota-se que, em 2015, a média de rendimento das mulheres é mais alta nas regiões Sudeste e Centro-Oeste, e mais baixa nas regiões Norte, Nordeste e Sul. Há uma mudança em 2018, com a média de rendimento mais elevada para as mulheres do Norte e do Nordeste. Ressalta-se que, em 2015, o rendimento médio por hora do grupo ocupacional AC é muito inferior nas regiões Norte e Nordeste para as mulheres e Norte para os homens, em comparação com as outras grandes regiões.

A respeito das características familiares, observa-se que a média do rendimento por hora, em 2015, é maior para os homens que são chefes de família e não possuem cônjuge, e mais alta para as mulheres não chefes de família e que possuem cônjuge. Em 2018, as mulheres chefes de família apresentaram maior média de rendimento e, tanto para os ocupados que possuem cônjuge quanto para os que não possuem, o rendimento do grupo dos homens foi mais elevado.

Quanto à cor declarada pelo ocupado, observa-se que, nos dois períodos, os homens possuem maior média de rendimento por hora, tanto no grupo dos brancos quanto no grupo dos não brancos, sendo que a diferença entre a média de rendimentos dos homens e mulheres aumenta em 2018. Destaca-se que essa média é mais baixa para o grupo dos não brancos, sendo ainda menor para as mulheres não brancas. A respeito da idade²³, com exceção do grupo de 26 a 35 anos, a média de rendimento dos homens é mais alta que das mulheres, em 2015. Já em 2018, o grupo das mulheres apresentou média de rendimento mais alta nas faixas de 36 a 45 anos e 56 a 65 anos.

Ao considerar a escolaridade os resultados sugerem que, em 2015, o rendimento médio das mulheres aumenta conforme aumenta o nível de escolaridade, sendo mais alto que para o grupo dos homens com ensino superior completo e mais baixo nos demais níveis. Já em 2018, o rendimento médio das mulheres é mais alto que dos homens apenas para o grupo com ensino fundamental completo.

Em relação à posição na ocupação, o rendimento médio dos homens é mais elevado que das mulheres em ambas as categorias e períodos, com exceção da categoria formal em 2015. Ressalta-se que os ocupados do grupo AC que são informais possuem uma média de rendimento mais baixa que os trabalhadores formais, tanto homens quanto mulheres, nos dois períodos, sendo a menor média das mulheres informais em 2015.

²³ A variável idade foi dividida em cinco grupos.

4.2 Equação de rendimentos e decomposição de Oaxaca-Blinder

Como discutido na revisão de literatura, o segmento AC possui particularidades que o diferem dos demais setores do mercado de trabalho. Assim, considerando essas particularidades, busca-se verificar a possível existência de diferencial de rendimentos entre homens e mulheres do grupo ocupacional AC no Brasil e identificar se há discriminação de rendimentos. Esta subseção está dividida em duas partes: a primeira, 4.2.1, apresenta os resultados estimados da equação de rendimentos, e a segunda, 4.2.2, contém os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder.

O mercado de trabalho artístico-cultural é caracterizado pela discrepância de rendimentos entre os participantes desse setor (também evidenciado na Tabela 3). Por este motivo, optou-se pela realização de um teste de *outliers* e pela realização de dois modelos: o primeiro, mantendo a base completa e, o segundo, excluindo os valores discrepantes²⁴.

4.2.1 Equações de rendimentos

A Tabela 6 apresenta as equações de rendimentos para homens e mulheres do grupo ocupacional artístico-cultural, considerando os dois períodos de análise. Os resultados são referentes ao primeiro modelo²⁵. A variável dependente é o logaritmo natural do rendimento por hora dos ocupados AC. Em todas as equações, a probabilidade de F indica que as variáveis são conjuntamente significativas.

Tabela 6 - Equações de rendimentos para homens e mulheres, grupo ocupacional AC do Brasil, 2015 e 2018

Variáveis	2015							
	Homens				Mulheres			
	Coef.	Desv. P.	t	P-valor	Coef.	Desv. P.	t	P-valor
Metropolitana	0,102385	0,004231	24,2	0,000	0,365861	0,007062	51,81	0,000
Nordeste	-0,0064	0,008874	-0,72	0,470	-0,16048	0,014816	-10,83	0,000
Sudeste	0,33279	0,008814	37,76	0,000	0,938775	0,014414	65,13	0,000
Sul	0,303525	0,009669	31,39	0,000	0,328013	0,016259	20,17	0,000
Centro Oeste	0,323649	0,01065	30,39	0,000	0,62501	0,019805	31,56	0,000

(continua)

²⁴ Os valores discrepantes no rendimento foram identificados por meio do comando *extremes*, sendo excluídos aqueles que ultrapassaram o intervalo interquartil de 300%. As estatísticas descritivas dos *outliers* podem ser vistas no Apêndice.

²⁵ As equações de rendimentos com e sem *outliers* apresentaram poucas diferenças, de forma que se optou pela discussão apenas dos resultados com *outliers*. O resultado das equações de rendimentos com exclusão dos *outliers* pode ser visto no Apêndice.

Tabela 6 - Equações de rendimentos para homens e mulheres, grupo ocupacional AC do Brasil, 2015 e 2018 (Continuação)

2015								
Variáveis	Homens				Mulheres			
	Coef.	Desv. P.	t	P-valor	Coef.	Desv. P.	t	P-valor
Chefe de família	0,168728	0,004587	36,78	0,000	0,277032	0,007585	36,52	0,000
Casado	0,153626	0,004115	37,33	0,000	-0,15744	0,007496	-21	0,000
Branco	0,163728	0,004493	36,44	0,000	-0,01914	0,007219	-2,65	0,008
Idade	0,063701	0,001167	54,58	0,000	-0,01172	0,001962	-5,97	0,000
Idade_2	-0,00076	1,47E-05	-51,29	0,000	0,000328	2,45E-05	13,38	0,000
Fundamental completo	0,174599	0,007516	23,23	0,000	0,284931	0,021579	13,2	0,000
Médio completo	0,164111	0,006742	24,34	0,000	0,377901	0,020196	18,71	0,000
Superior completo	0,612462	0,00807	75,9	0,000	0,947132	0,021811	43,43	0,000
Informal	-0,57897	0,011304	-51,22	0,000	-0,80696	0,018539	-43,53	0,000
Horas*Informal	0,001134	6,53E-05	17,37	0,000	0,002495	0,000116	21,45	0,000
Horas semanais trab.	-0,03464	0,000255	-135,9	0,000	-0,04066	0,000428	-94,93	0,000
Cons	2,192493	0,025886	84,7	0,000	3,068373	0,042574	72,07	0,000
R ²	0,3872				0,5851			
Prob > F	0,0000				0,0000			
Número de obs.	146.938				40.039			
2018								
Variáveis	Homens				Mulheres			
	Coef.	Desv. P.	t	P-valor	Coef.	Desv. P.	t	P-valor
Metropolitana	0,212768	0,003706	57,42	0,000	0,061993	0,009609	6,45	0,000
Nordeste	-0,07049	0,007105	-9,92	0,000	0,40682	0,017041	23,87	0,000
Sudeste	0,501091	0,006684	74,97	0,000	0,366797	0,016177	22,67	0,000
Sul	0,177303	0,008249	21,49	0,000	0,073733	0,018696	3,94	0,000
Centro Oeste	0,222126	0,008938	24,85	0,000	0,180862	0,020782	8,7	0,000
Chefe de família	0,002105	0,00388	0,54	0,587	0,392902	0,008188	47,98	0,000
Casado	0,025882	0,003819	6,78	0,000	0,12332	0,008466	14,57	0,000
Branco	0,185493	0,003886	47,74	0,000	0,171241	0,008206	20,87	0,000
Idade	0,101535	0,001087	93,37	0,000	0,11057	0,002129	51,93	0,000
Idade_2	-0,00114	1,31E-05	-87,42	0,000	-0,00127	2,69E-05	-47,23	0,000
Fundamental completo	0,003291	0,007057	0,47	0,641	0,373974	0,036001	10,39	0,000
Médio completo	-0,02061	0,005945	-3,47	0,001	0,197698	0,02453	8,06	0,000
Superior completo	0,193686	0,006744	28,72	0,000	-0,0238	0,024811	-0,96	0,337
Informal	-0,22431	0,010809	-20,75	0,000	-0,80271	0,022845	-35,14	0,000
Horas*Informal	-0,00158	6,86E-05	-23,07	0,000	0,003394	0,000155	21,9	0,000
Horas semanais trab.	-0,02617	0,000267	-97,92	0,000	-0,03862	0,000645	-59,84	0,000
Cons	1,522308	0,025239	60,32	0,000	1,450656	0,049981	29,02	0,000
R ²	0,426				0,3318			
Prob > F	0,0000				0,0000			
Número de obs.	161.100				44.413			

Fonte: elaboração própria a partir dos resultados da pesquisa.

Em relação às variáveis regionais, nota-se que residir em regiões metropolitanas contribuiu positivamente com os rendimentos, para ambos os grupos nos dois períodos, sendo a maior contribuição de 36% para o grupo das mulheres em 2015. Em 2018, esta variável não foi significativa para as mulheres. Aqui, ressalta-se que os trabalhadores AC estão em sua maioria em regiões metropolitanas²⁶, devido à maior oferta de espaços culturais e de mercado consumidor, com um público mais escolarizado e de maior renda (ALMEIDA; LIMA; GATTO, 2020).

A respeito das grandes regiões, sendo a região Norte escolhida como base, a região Nordeste não foi significativa para o grupo dos homens em 2015, e apresentou coeficiente negativo em 2018. Para o grupo das mulheres, contribuiu negativamente com os rendimentos em 2015 e positivamente em 2018. Já as regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste influenciaram positivamente no rendimento dos ocupados AC em ambos os grupos e períodos. Nos dois períodos, a região Sudeste apresentou os maiores coeficientes em ambos os grupos. Como observado nas estatísticas descritivas e semelhante ao encontrado por Barbosa (2017), os ocupados AC do Brasil estão concentrados na região Sudeste e são mais bem remunerados.

A variável chefe de família apresentou coeficientes positivos em ambos os grupos e períodos. Ao comparar os grupos, observa-se que, em média, ser chefe de família causou maior influência no rendimento das mulheres, chegando a 39% em 2018. A variável *proxy* que capta se o ocupado é casado indica que ser casado aumentou o rendimento dos homens em 16%, em média, no ano de 2015, não sendo significativa para este grupo em 2018. Já para o grupo das mulheres, ser casada diminuiu o rendimento em 15% em 2015 e contribuiu positivamente com 12% em 2018.

Em relação à cor ou raça autodeclarada, observa-se que ser branco influenciou positivamente o rendimento dos homens em 16% e 18%, em 2015 e 2018, respectivamente. Já para o grupo das mulheres, esta variável apresentou coeficiente negativo em 2015, e influenciou positivamente os rendimentos em 17% em 2018. Esse resultado corrobora a literatura que afirma que os homens brancos são mais bem remunerados no mercado de trabalho em geral, o que também ocorre no setor AC.

Quanto à idade dos ocupados, observa-se crescimento, a taxas decrescentes, com o coeficiente positivo para a idade e negativo para a idade ao quadrado. Há exceção para o grupo das mulheres em 2015, que não foi significativo. Estas variáveis capturam o decréscimo na

²⁶ Resultado também encontrado por Barbosa (2017) e Brito e Lombardi Filho (2019).

produtividade dos ocupados ao longo dos anos, como apontado por Pereira e Oliveira (2016). Nota-se maior influência da idade nos rendimentos das mulheres (11% em 2018).

A respeito da escolaridade, observa-se que, em 2015, quanto mais elevado o grau de escolaridade alcançado pela mulher, maior a contribuição desse aspecto em seu rendimento, conforme esperado. Destaca-se que, para o grupo das mulheres, o ensino superior contribuiu positivamente em 94%, e em 61% para o grupo dos homens, em 2015. Em 2018, apenas os níveis fundamental completo para as mulheres e superior completo para os homens foram significativos e, assim como em 2015, contribuíram positivamente com os rendimentos.

Sobre a posição na ocupação, em ambos os grupos e períodos, a variável informal apresentou coeficientes negativos, de forma que estar em situação de trabalho informal influenciou negativamente os rendimentos em 57% para o grupo dos homens e 80% para o grupo das mulheres em 2015²⁷. Vale ressaltar que os ocupados AC são, em sua maioria, trabalhadores informais. Oliveira (2010) afirma que os trabalhadores AC são majoritariamente informais, mas possuem altos rendimentos. Nesse caso, os ocupados AC possuem maior média de rendimento que o total da PEA ocupada (Tabela 3), mas os trabalhadores informais deste setor apresentaram menor rendimento que os formais. Provavelmente, em virtude da crise econômica e, sobretudo, do desmonte da política cultural no país.

Foram incluídas na análise variáveis de interação entre posição na ocupação e horas mensais de trabalho, com o objetivo de verificar se a flexibilidade de horários é estatisticamente significativa na opção pelo trabalho formal ou informal. Esta variável apresentou resultados significativos para os dois grupos e períodos. O grupo das mulheres nos dois períodos e o grupo dos homens em 2015 apresentaram coeficientes positivos. Em 2018, esta variável apresentou coeficiente negativo no grupo dos homens. Por fim, observa-se que, em ambos os grupos e períodos, há uma relação inversa entre a quantidade de horas semanais trabalhadas e os rendimentos dos ocupados AC.

4.2.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder

A Tabela 7 mostra os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder para o grupo ocupacional artístico-cultural brasileiro, nos primeiros trimestres dos anos de 2015 e 2018. Considerando, primeiramente, o modelo sem exclusão dos *outliers*, em 2015, a média do logaritmo natural do rendimento foi mais elevada para o grupo das mulheres, sendo de 2,82

²⁷ Ao considerar os resultados sem *outliers*, estar em situação informal contribui positivamente em 19% nos rendimentos dos homens, em 2015.

para este grupo e de 2,78 para o grupo dos homens, com uma diferença de -0,04. Em relação aos resultados exponenciais, a média dos rendimentos por hora é de R\$16,18 para os homens e de R\$16,85 para as mulheres em 2015, ou seja, há uma diferença de 3,95% a favor das mulheres.

Tabela 7 - Decomposição de Oaxaca-Blinder, grupo ocupacional AC, Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018

Modelo 1										
Variáveis	2015					2018				
	Coef.	Dv. P.	z	P-valor	Exp.	Coef.	Dv. P.	z	P-valor	Exp.
Diferencial										
Grupo homens	2,7840	0,0024	1165,85	0,000	16,1841	3,0727	0,0023	1352,61	0,000	21,5993
Grupo mulheres	2,8244	0,0044	649,05	0,000	16,8500	2,9416	0,0040	726,64	0,000	18,9470
Diferença	-0,0403	0,0050	-8,12	0,000	0,9605	0,1310	0,0046	28,22	0,000	1,1400
Decomposição										
Dotação	-0,2599	0,0053	-49,49	0,000	0,7712	0,1494	0,0057	26,36	0,000	1,1611
Coefficientes	0,0989	0,0044	22,44	0,000	1,1040	0,1360	0,0044	30,76	0,000	1,1457
Interação	0,1206	0,0047	25,8	0,000	1,1282	-0,1544	0,0056	-27,42	0,000	0,8570
Modelo 2										
Variáveis	2015					2018				
	Coef.	Dv. P.	z	P-valor	Exp.	Coef.	Dv. P.	z	P-valor	Exp.
Diferencial										
Grupo homens	2,7002	0,0022	1229,03	0,000	14,8834	2,9571	0,0021	1420,19	0,000	19,2426
Grupo mulheres	2,6991	0,0039	692,2	0,000	14,8665	2,9257	0,0040	730,19	0,000	18,6481
Diferença	0,0011	0,0045	0,25	0,799	1,0011	0,0314	0,0045	6,95	0,000	1,0319
Decomposição										
Dotação	-0,1264	0,0046	-27,25	0,000	0,8812	0,1331	0,0057	23,3	0,000	1,1423
Coefficientes	0,0968	0,0042	23,24	0,000	1,1017	0,0541	0,0044	12,44	0,000	1,0556
Interação	0,0307	0,0043	7,14	0,000	1,0312	-0,1558	0,0057	-27,53	0,000	0,8557

Fonte: elaboração própria a partir dos resultados da pesquisa.

Ao considerar os resultados de 2018, observa-se uma inversão. A média do logaritmo natural do rendimento foi de 3,07 para o grupo dos homens contra 2,94 para o grupo das mulheres, ou seja, há uma diferença de 0,13 em favor dos homens. Em termos exponenciais, o rendimento médio por hora do grupo dos homens foi de R\$21,59 e das mulheres de R\$18,94, com uma diferença de 14%.

Os valores da decomposição são apresentados em três partes. O efeito dotação mostra a diferença explicada pelas características dos grupos, ou seja, aponta o quanto o grupo das mulheres receberia caso possuísse as mesmas dotações do grupo dos homens. O segundo valor, efeito dos coeficientes, mostra qual seria a variação no salário das mulheres caso os coeficientes dos homens fossem aplicados às características das mulheres. O último termo, interação, mostra o efeito simultâneo das diferenças em dotações e coeficientes.

Em relação à decomposição, em 2015, a diferença atribuída às dotações foi de -0,25, de forma que o rendimento das mulheres deveria diminuir em 22,88% caso elas possuísem o mesmo nível de dotação dos homens. A parte não explicada do diferencial foi de 0,09, o que sugere um efeito discriminação de 10,4%. O efeito interação foi de 12,82%.

Já para o ano de 2018, o efeito dotação foi de 0,14, implicando que o rendimento das mulheres deveria aumentar em 16,11% caso fossem iguais as suas dotações. O efeito dos coeficientes foi de 0,13, havendo um efeito discriminação de 14,57%. O efeito interação foi de -14,3%. Ressalta-se que, para este modelo, há um diferencial de rendimentos favorável aos homens apenas em 2018, no entanto, há uma maior diferença favorável aos homens em 2018 (14%) em comparação com o diferencial favorável às mulheres em 2015 (3,95%).

Para o segundo modelo, com a exclusão dos *outliers*, os valores das previsões de 2015 mostram que a média do logaritmo natural do rendimento é de 2,7 para o grupo dos homens e de 2,69 para as mulheres, o que implica uma diferença de 0,001. Ao considerar os resultados exponenciais, tem-se que a média de rendimento por hora dos ocupados AC em 2015 foi de R\$14,88 para os homens e R\$14,86 para as mulheres, resultando em uma diferença de aproximadamente 0,11%. No entanto, ao considerar o p-valor, o resultado da diferença não foi significativo.

Ao considerar os resultados de 2018, nota-se que o logaritmo natural do rendimento foi de 2,95 e 2,92, para homens e mulheres, respectivamente, com uma diferença de aproximadamente 0,03. Em escala exponencial, observa-se que o rendimento médio dos homens por hora de trabalho foi de R\$19,24 e das mulheres de R\$18,64, o que implica uma diferença aproximada de 3,19%. Assim, os resultados sugerem um pequeno aumento na diferença de rendimento entre os grupos nos dois períodos.

Em 2015, a diferença atribuída às dotações foi de -0,12, o que sugere que caso as mulheres tivessem o mesmo nível de dotação dos homens, seu rendimento deveria diminuir em 11,88%. A diferença não explicada foi de 0,09, indicando um efeito discriminação de 10,17%. O efeito interação foi de 3,12%, demonstrando menor que os demais efeitos.

Ao considerar a decomposição para o ano de 2018, tem-se um efeito dotação de 0,13, de forma que o rendimento das mulheres deveria aumentar em 14,23% caso possuísem o mesmo nível de dotação dos homens. O efeito dos coeficientes foi de 0,05, o que implica uma diferença não explicada de 5,56% entre os rendimentos de homens e mulheres. O efeito interação foi de -14,43%.

Ao comparar os dois modelos, observa-se que, em 2015, os resultados são contrários ao esperado no primeiro modelo (diferencial favorável às mulheres) e a diferença não é

significativa no segundo modelo. Já em 2018, houve inversão da diferença no primeiro modelo (favorável aos homens) e aumento da diferença de rendimentos no segundo modelo. Cabe ressaltar que houve aumento das ocupações AC no Brasil entre os dois períodos (Tabela 1), e que a baixa representatividade do grupo ocupacional AC no total da PEA ocupada (devido à PNADC não ser ponderada por ocupação) pode ter afetado os resultados.

Além disso, nota-se que em ambos os modelos o maior diferencial foi em decorrência do efeito das dotações. No entanto, a diferença não explicada também apresentou valores significativos, o que sugere a presença de discriminação de rendimentos por gênero no grupo ocupacional AC em 2018. Outros estudos que avaliaram o diferencial de rendimento por gênero encontraram diferencial favorável aos homens e discriminação contra as mulheres, como os estudos de Uhr et al. (2014) para o mercado de trabalho dos administradores no Brasil, de Akgul (2018) no mercado de trabalho turco, e de Pereira e Oliveira (2016) no Rio Grande do Sul.

Souza et al. (2022) analisaram a discriminação de rendimentos por gênero no Brasil considerando diferentes cenários macroeconômicos. Os resultados sugerem aumento das diferenças de rendimento em períodos de aceleração econômica, e redução desses diferenciais em períodos de desaceleração da economia. Outra evidência é que o efeito dotação não apresentou variações nos diferentes cenários macroeconômicos, enquanto o efeito discriminação aumentou em períodos de aceleração econômica e diminuiu em períodos de desaceleração econômica.

Ao considerar o cenário econômico do período 2015-2018, deve-se ter em conta a recessão enfrentada pelo país a partir do segundo semestre de 2014, que resultou em uma queda do PIB *per capita* de cerca de 9% entre os anos de 2014 e 2016 (BARBOSA FILHO, 2017), e crescimento negativo do PIB em 2015 e 2016 (BALASSIANO; PESSÔA, 2021). Em relação a 2018, Balassiano e Pessôa (2021) apontam uma recuperação econômica lenta e gradual nos anos de 2017 e 2018, após a recessão.

Enquanto o cenário macroeconômico ficou marcado por uma recessão em 2015 e sinais de recuperação em 2018, no âmbito das políticas culturais parece ter ocorrido o inverso. Rocha (2022) destaca algumas iniciativas em relação às políticas culturais em 2015, com forte atuação do MinC. Contudo, a crise política e o processo de *impeachment*, em 2016, enfraqueceram essas iniciativas. Houve tentativa de extinção do MinC no início do governo Temer (BARBALHO, 2018) e, apesar de manter o ministério, o período de 2016 a 2018 foi marcado pela instabilidade e rotatividade do comando do MinC (ROCHA, 2022), o que resultou no enfraquecimento das políticas culturais no período (MACHADO et al., 2022).

Assim, os resultados encontrados na decomposição sugerem um aumento no diferencial de rendimentos no período em que o Brasil passava por uma recuperação econômica, como apontado por Souza et al. (2022). Além disso, o enfraquecimento das políticas culturais ao longo do período pode ter recaído principalmente sobre as mulheres, contribuindo para o aumento do diferencial de rendimentos.

4.3 Considerações parciais

A partir dos resultados obtidos ao longo deste capítulo, observa-se que as ocupações artístico-culturais representam um pequeno percentual do total das ocupações do Brasil. Dentro das ocupações AC, a que mais se destaca em quantidade de ocupados é a categoria de músicos, cantores e compositores. O grupo ocupacional AC é composto, em maioria, por homens, brancos, que possuem cônjuge, com mais escolaridade em comparação ao total da PEA ocupada, que residem majoritariamente na região Sudeste e em regiões metropolitanas, além do elevado percentual de ocupados em situação de trabalho informal. Esses trabalhadores possuem uma idade média de 35 a 36 anos, trabalham menos horas semanais e recebem rendimentos mais elevados em comparação ao total da PEA ocupada.

Em relação aos diferenciais de rendimentos, principal objetivo deste capítulo, evidenciou-se que a média de rendimentos de homens e mulheres é mais elevada em regiões metropolitanas, e que residir nestas regiões contribui positivamente com os rendimentos. Ser branco influenciou positivamente os rendimentos de homens e mulheres, e a média do rendimento das mulheres não brancas é mais baixa que para os demais grupos. Dentre as variáveis significativas para a escolaridade, observou-se contribuição positiva desta variável nos rendimentos, com o rendimento médio das mulheres aumentando conforme aumenta a escolaridade, em 2015.

A situação informal de trabalho influenciou negativamente o rendimento de ambos os grupos, sendo a média de rendimento dos trabalhadores formais mais elevada que dos trabalhadores informais. A quantidade de horas semanais trabalhadas também influenciou negativamente os rendimentos. Em relação à decomposição, os dois modelos evidenciam discriminação de rendimentos contra as mulheres em 2018, apesar de a maior parte do diferencial ser atribuída às dotações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo analisar a existência de discriminação de rendimentos por gênero no setor artístico-cultural brasileiro, considerando os anos de 2015 e 2018. Para tanto, inicialmente, foi feita uma revisão bibliográfica a fim de compreender as características do trabalho no setor AC. Evidenciou-se que o trabalho AC se diferencia do mercado de trabalho em geral, dado que, apesar de ser um trabalho instável, flexível e com grande diferenciação de rendimentos, os trabalhadores AC optam por permanecer neste segmento devido aos ganhos não monetários, à satisfação que obtêm do próprio trabalho.

Além disso, conforme apontam trabalhos nacionais e internacionais, observou-se que o trabalho AC é marcado pela informalidade, elevada escolaridade e concentração dos trabalhadores em regiões metropolitanas, devido à maior presença de equipamentos culturais e público consumidor. Também foi evidenciada a alta variabilidade de rendimentos dentro do setor. Neste cenário, considera-se a participação feminina em ocupações AC que, conforme os trabalhos descritos, é uma participação limitada devido, principalmente, aos estereótipos de gênero. As mulheres estão sub-representadas no mercado de trabalho AC e enfrentam dificuldades de progressão na carreira.

Dentre as características observadas no grupo ocupacional AC conforme os resultados desta pesquisa, foi identificada a baixa representação das ocupações AC ao considerar o mercado de trabalho brasileiro como um todo e, dentro do setor, observou-se a baixa participação feminina nos dois períodos de análise. Ressalta-se a semelhança com a literatura estudada, sendo um grupo composto em maioria por brancos, com ensino médio completo, que residem em regiões metropolitanas e com elevado percentual de trabalho informal. Além disso, ao compará-los com o total da PEA ocupada, os ocupados AC apresentaram, em média, rendimentos mais elevados e menos horas de trabalho por semana.

Em relação aos objetivos específicos, inicialmente, buscou-se averiguar a existência de desigualdades de rendimento por gênero no setor AC brasileiro. Os resultados da pesquisa apontam a desigualdade de rendimento favorável aos homens em 2018, em ambos os modelos desenvolvidos. Em 2015, observou-se diferencial de rendimentos favorável às mulheres no primeiro modelo e um pequeno diferencial favorável aos homens no segundo modelo, no entanto, este apresentou baixa significância. Essa variação no resultado pode ser reflexo do cenário econômico de crise em 2016 e início de recuperação em 2018, além do desmonte das políticas culturais ao longo do período, ou ainda, da baixa representatividade do grupo ocupacional AC na amostra da PNADC.

Dada a existência de desigualdade de rendimentos por gênero no setor AC, o segundo objetivo da pesquisa se refere à existência de discriminação de rendimentos. Observa-se, especificamente em 2018, que parte do diferencial de rendimentos é atribuída à discriminação contra as mulheres. Todavia, cabe ressaltar que a maior parte do diferencial é atribuída ao efeito dotação.

Por fim, o terceiro objetivo específico se refere ao aumento ou redução da discriminação de rendimentos entre 2015 e 2018. O primeiro modelo apresentou uma inversão dos resultados, de forma que a discriminação passa de favorável às mulheres em 2015 para favorável aos homens em 2018. Já o segundo modelo mostra aumento no percentual da diferença atribuído à discriminação entre os dois períodos (e favorável aos homens).

Dessa forma, a presente pesquisa cumpre com os objetivos propostos. A partir da compreensão da existência de discriminação de rendimentos por gênero no mercado de trabalho artístico-cultural brasileiro, algumas questões se destacam. Ressalta-se o elevado percentual de trabalhadores em situação informal no grupo ocupacional AC, o que pode afetar seus rendimentos e estabilidade no trabalho. Conforme demonstrado nas equações de rendimentos, a situação informal influencia negativamente os rendimentos do trabalhador AC.

A participação feminina nas ocupações AC é muito inferior em comparação à masculina. Essa sub-representação feminina pode sugerir desigualdades de oportunidades de trabalho AC no Brasil, além das questões já discutidas em outros estudos, como a dificuldade que as mulheres enfrentam em conciliar as instabilidades do trabalho AC com suas 'obrigações familiares'. Diante desses resultados, ressalta-se a importância de políticas públicas que favoreçam a participação feminina no mercado de trabalho AC.

Em uma iniciativa recente, o Governo Federal anunciou um Projeto de Lei que garante igualdade de salários para homens e mulheres que exerçam a mesma função. Essa ação reflete a tentativa de combate à discriminação de rendimentos enfrentada por mulheres do mercado de trabalho como um todo. Ao considerar o mercado de trabalho AC, no entanto, deve-se ter em conta o elevado percentual de trabalhadores em situação informal. Assim, a criação de cotas nos editais e fundos de fomento à cultura, pode contribuir na redução e combate à discriminação de rendimento por gênero no setor AC brasileiro.

Outras questões que merecem destaque na análise são as diferenciações de rendimentos por raça, com as mulheres não brancas apresentando menor média de rendimento entre os grupos, e a importância da escolaridade em elevar os rendimentos do setor. Essas questões podem ser mais bem avaliadas em trabalhos futuros. Sugere-se uma análise sobre os fatores que influenciam ou mesmo determinam a sub-representação feminina no grupo ocupacional AC do

Brasil. Outra sugestão se refere à análise da permanência dos trabalhadores AC no Brasil, especialmente no período após 2016, considerando o cenário de pandemia de Covid-19 e desmonte das políticas culturais.

REFERÊNCIAS

- AKGUL, Taylan. Discrimination against women in Turkish labor market: An analysis of gender wage gap with Blinder-Oaxaca and Juhn-Murphy-Pierce decomposition methods, 2004-2017 period. **Journal of Economics Finance and Accounting**, v. 5, n. 4, p. 349-358, 2018. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.1002>
- ALACOVSKA, Ana; GILL, Rosalind. Dewesternizing creative labour studies: The informality of creative work from an ex-centric perspective. **International Journal of Cultural Studies**, (2019). Doi: 10.1177/1367877918821231
- ALACOVSKA, Ana; O'BRIEN, Dave. Genres and inequality in the creative industries. **European Journal of Cultural Studies**. Vol. 24(3), pp. 639–657, 2021.
- ALMEIDA, Carla C. R.; LIMA, João P. R.; GATTO, Maria F. F. Expenditure on cultural events: preferences or opportunities? An analysis of Brazilian consumer data, **Journal of Cultural Economics**, 44: 451–480, 2020.
- ALVES, José E.; CAVENAGHI, Suzana M. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações**, Londrina, v. 17 n. 2, p. 83-105, jul./dez. 2012.
- BALASSIANO, Marcel; PESSÔA, Samuel. Desempenho da economia brasileira nos últimos oito quadriênios (1987-2018): Um estudo em painel comparando os dados observados e previstos. **XXIV Encontro de Economia da Região Sul - ANPEC Sul**, 2021.
- BALDWIN, Joan H. et al. A Call for Gender Equity in the Museum Workplace. **Gender Equity in Museums Movement – GEMM**, 2016.
- BARBALHO, Alexandre. Política cultural em tempo de crise: o Ministério da Cultura no Governo Temer. **Revista de Políticas Públicas**, vol. 22, n. 1, 2018, pp. 239-259. Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Brasil.
- BARBOSA, Frederico. Análise do mercado de trabalho cultural. In: BARBALHO, A.; ALVES, E. P. M.; VIEIRA, M. P (org). Os trabalhadores da cultura no Brasil: criação, práticas e reconhecimento. **EDUFBA**, Salvador, 2017.
- BARBOSA FILHO, Fernando. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, 31 (89), 2017. Doi: 10.1590/s0103-40142017.31890006
- BAUMOL, William J.; BOWEN, William G. Performing arts: the economic dilemma. **Massachusetts: Yale University Press**, 1966.
- BENHAMOU, F. Artist's labour markets. In: TOWSE, R. (Org.). A handbook of cultural economics. Cheltenham: **Edward Elgar**, 2003. p. 69-75.
- BENNETT, Dawn. A gendered study of the working patterns of classical musicians: implications for practice. **International Journal of Music Education**. Vol. 26(1), pp. 89–100, 2008.

BERGAUER, Aubrey. Orchestra CEOs: The Smaller the Budget, the More Likely Female. 2021. Disponível em: <<https://aubreybergauer.medium.com/orchestra-ceos-the-smaller-the-budget-the-more-likely-female-6e9771b2c7ce>> Acesso em: 28/04/2022.

BLAUG, Mark. Where are we now on cultural economics? **Journal of Economic Surveys**, v.15, issue 2, pp. 123-143, 2001.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**, v. 8, p. 436-455, 1973. <https://doi.org/10.2307/144855>.

BRITO, Danyella J. M.; LOMBARDI FILHO, Stélio C. Fatores Determinantes da Participação no Mercado de Trabalho Cultural Brasileiro. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 49, n. 2, ago. 2019.

CAMPBELL, Miranda. ‘Shit is hard, yo’: young people making a living in the creative industries. **International Journal of Cultural Policy**, 2018. DOI: 10.1080/10286632.2018.1547380

CAMPOS, V.; SILVA, M.; CARDOSO, L. Evidências do hiato de gênero e produtividade na indústria de transformação brasileira. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 25, 2021. <https://doi.org/10.1590/198055272522>.

CHEN, Joyce J.; CROWN, Daniel. The gender pay gap in academia: Evidence from the Ohio State University. **American Journal of Agricultural Economics**, v. 101, n. 5, p. 1337-1352, 2019. <https://doi.org/10.1093/ajae/aaz017>.

COTRIM, Luisa R.; TEIXEIRA, Marilane O.; PRONI, Marcelo W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Texto para Discussão. Unicamp. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020.

DOMINGUES, J. E se a economia da cultura debatesse com mais frequência o trabalho? Notas sobre a organização dos interesses laborais no campo cultural. In: BARBALHO, A.; ALVES, E.; VIEIRA, M. (org). Os trabalhadores da cultura no Brasil: criação, práticas e reconhecimento. **EDUFBA**, Salvador, 2017.

DONOHUE, B. et al. Gender Counts: An analysis of gender in Irish theatre 2006-2015. **Waking The Feminists**, 2nd edition, nov. 2017.

DUFLO, Esther. Women Empowerment and Economic Development. **Journal of Economic Literature**, v. 50, n. 4, p. 1051-1059, 2012.

EIKHOF, Doris R.; WARHURST, Chris. The Promised Land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. **Employee Relations**, 35(4), 2013.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Gender in Culture. Luxembourg: **Publications Office of the European Union**, 2016.

FLORIDA, Richard. The rise of the creative class, New York, **Basic Books**. 2004.

HENNEKAM, Sophie; BENNETT, Dawn; MACARTHUR, Sally; HOPE, Cat; GOH, Talisha. An international perspective on managing career as a woman composer. **International Journal of Arts Management**, HEC Montréal. Chair in Arts Management, 2018.

HENNEKAM, Sophie; BENNETT, Dawn. Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. **Gender, Work and Organization**. 2017. Doi:10.1111/gwao.12176

HESMONDHALGH, David; BAKER, Sarah. Sex, gender and work segregation in the cultural industries. **The Sociological Review**. 63:S1, pp. 23–36 (2015), DOI: 10.1111/1467-954X.12238

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA (IBGE). Sistema de Informações e Indicadores Culturais 2009-2020. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.45, 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). ODS – Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2018.

JANN, Ben. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, 8(4): 453-479, 2008.

JOSEPH, Ammu. Igualdade de gênero: ausente na prática. In: Re | Pensar as Políticas Culturais: Criatividade para o desenvolvimento 2018. **Relatório Global da Convenção de 2005**. Brasília: UNESCO, pp.193-211, 2018.

MACHADO, A.; MONTENEGRO, A.; BARRESE, L.; MICHEL, R.; NEGRETE, L.; GUIMARÃES, A.; MELO, G. Setor Cultural e Covid-19: uma análise em países sul-americanos. In: ALBUQUERQUE, E.; JAYME JR, F.; BRITTO, G. (Org.). Crise, pandemia e alternativas. 1ª ed. Belo Horizonte: **Cedeplar**, 2022, p.1-629.

MACHADO, A.; SANTOS, C.; CARIELO, F.; BITTENCOURT, J.; PONTES, J.; PAGLIOTO, B.; MAIA, M.; POZZATO, D.; SOUSA, T. Os Impactos da Pandemia nas Culturas de Belo Horizonte. **III Seminário Iberoamericano de Economia da Cultura**, Belo Horizonte, 2022.

MAHMOOD, Farrukh; IRAM, Uzma; HASHIM, Shumaila; CHISHTI, Muhammad Z. Wage disparities between high and low wage cities with and without the cost of living within Punjab and Sindh: An application of Oaxaca-Blinder using PSLM with HIES. **Journal of Applied Economics and Business Studies**, v. 4, n. 4, p. 1-14, 2020. <https://doi.org/10.34260/jaeb.441>.

MAMMEN, Kristin; PAXSON, Christina. Women's Work and Economic Development. **Journal of Economic Perspectives**, v.14, n.4, p.141-164, 2000.

MARIANO, Francisca Z. et al. Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. **Estudos Econômicos** (São Paulo), v. 48, p. 137-173, 2018. <https://doi.org/10.1590/0101-41614815137fedd>.

MENGER, P. Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management. In: GINSBURGH, V.; THORSBY, D. (editors). *Handbook of the Economics of Arts and Culture*. **North-Holland**, 2006.

NORMANHA, Ricardo. Sob o domínio do capital: a precariedade do trabalho artístico nas indústrias culturais. **Novos Rumos**, Marília, v. 57, n. 1, p. 131-146, Jan.-Jun., 2020.

OAXACA, R. L. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, v.14, p. 693-709, 1973. <https://doi.org/10.2307/2525981>.

O'BRIEN, Dave; LAURISON, Daniel; MILES, Andrew; FRIEDMAN, Sam. Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British labour force survey. **Cultural Trends**. 2016. DOI: 10.1080/09548963.2016.1170943

OLIVEIRA, M. Os trabalhadores da economia da cultura: novas tendências e velhas lições. In: SALERNO, M. et al. (org). *Inovação 1: Estudos de Jovens Pesquisadores Brasileiros*. **Editora Papagaio**, São Paulo, 2010.

PEREIRA, R.; OLIVEIRA, C. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes** (St. Cruz Sul, Online), v. 21, n° 1, p. 148 - 173, 2016.

PUJAR, Sandrine (org). *Gender Inequalities in the Cultural Sector*. **Culture Action Europe**, Belgium, 2016.

ROCHA, Renata. Políticas culturais, disputas políticas e o desenvolvimento do campo cultural no Brasil. **Estudos Ibero-Americanos**, Porto Alegre, v. 48, n. 1, p. 1-17, jan.-dez. 2022. e-ISSN: 1980-864X | ISSN-L: 0101-4064

ROSEN, Sherwin. The Economics of Superstars. **The American Economic Review**, Vol. 71, No. 5. Dec., 1981, pp. 845-858.

SCHREIBER, Amandine. *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*. **Ministère de la Culture**, Paris, 2022. ISBN: 978-2-11-141006-0

SILVA, F. B. da; ARAÚJO, H. O mercado formal de cultura: características e evolução. In: ÁLVARES, G. (Org.). *Indústrias culturais no Mercosul*. Brasília, DF: **Instituto Brasileiro de Relações Internacionais**, pp.291-342. 2003.

SMITH, Stacy L.; PIEPER, Katherine; KHAN, Al-Baab. *Inclusion in the Director's Chair: Analysis of Director Gender & Race/Ethnicity Across 1,500 Top Films from 2007 to 2021*. **Annenberg Foundation**, 2022.

SOUSA, Luana P.; GUEDES, Dyeggo R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, 30 (87), 2016.

SOUZA, Solange; FERNANDES, Larissa; GOMES, Magno. Evidências da discriminação salarial de gênero em diferentes contextos macroeconômicos no Brasil. **Revista de Economia Mackenzie**, 19 (1), 241-268.

STEINER, Lasse; SCHNEIDER, Lucian. The happy artist: an empirical application of the work preference model. **Journal of Cultural Economics**, 37(2):225-246. (2013). DOI: <https://doi.org/10.1007/s10824-012-9179-1>

SUN, Rebecca. Share of Women Film Directors Down to 12 Percent in 2021, Study Finds. **The Hollywood Reporter**, 2022. Disponível em: <<https://www.hollywoodreporter.com/movies/movie-news/women-in-filmcelluloid-ceiling-2021-1235068985/>> Acesso em: 28/04/2022.

THROSBY, David. A Work-Preference Model of Artist Behavior. In: PEACOCK, Alan; RIZZO, Ilde (editors). Cultural Economics and Cultural Policies. **Kluwer Academic Publishers**. Netherlands, 1994.

TOMMASI, Livia; SILVA, Gabriel M. Empreendedor e precário: a carreira “correria” dos trabalhadores da cultura entre sonhos, precariedades e resistências. **Revista de Ciências Sociais**, nº 52, Janeiro/Junho de 2020, p. 196-211.

TREVIÑO, V.; VOSS, Z.; ANAGNOS, C.; WADE, A. The Ongoing Gender Gap in Art Museum Directorships. **Association of Art Museum Directors**, 2016.

UHR, Daniel de A. P.; FRIO, Gustavo S.; ZIBETTI, Alan; UHR, Júlia G. Z. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014. <https://doi.org/10.11132/rea.2014.888>.

APÊNDICE A

Tabela A1 - Quociente Locacional (QL) e Participação Relativa (PR) dos estados em relação ao Brasil, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018

Estado	2015		2018	
	QL	PR	QL	PR
Acre	0,97	0,21	0,52	0,12
Alagoas	0,64	0,14	0,82	0,20
Amapá	1,41	0,30	0,15	0,04
Amazonas	0,60	0,13	1,00	0,24
Bahia	1,26	0,27	1,30	0,31
Ceará	1,28	0,27	0,90	0,22
Distrito Federal	1,06	0,23	0,87	0,21
Espírito Santo	0,88	0,19	0,58	0,14
Goiás	1,05	0,22	0,81	0,19
Maranhão	0,56	0,12	0,60	0,14
Mato Grosso	0,67	0,14	0,46	0,11
Mato Grosso do Sul	0,42	0,09	1,19	0,29
Minas Gerais	0,80	0,17	0,93	0,22
Pará	0,80	0,17	1,63	0,39
Paraíba	1,25	0,27	1,00	0,24
Paraná	0,87	0,19	0,62	0,15
Pernambuco	0,86	0,18	0,80	0,19
Piauí	1,29	0,27	1,14	0,27
Rio de Janeiro	1,40	0,30	1,78	0,43
Rio Grande do Norte	1,55	0,33	1,13	0,27
Rio Grande do Sul	1,19	0,25	0,72	0,17
Rondônia	0,19	0,04	0,62	0,15
Roraima	0,74	0,16	1,73	0,41
Santa Catarina	0,90	0,19	0,78	0,19
São Paulo	0,96	0,20	0,97	0,23
Sergipe	1,71	0,36	1,78	0,42
Tocantins	0,86	0,18	0,91	0,22

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018.

Tabela A2 - Quociente Locacional (QL) e Participação Relativa (PR) das capitais em relação a seus respectivos estados, para o primeiro trimestre de 2015 e 2018

Capital	2015		2018	
	QL	PR	QL	PR
Aracaju	1,27	0,46	1,42	0,60
Belém	0,42	0,07	0,94	0,37
Belo Horizonte	2,82	0,48	1,91	0,42
Boa Vista	0,78	0,12	1,14	0,47
Brasília	1,00	0,23	1,00	0,21
Campo Grande	2,15	0,19	1,90	0,54
Cuiabá	0,93	0,13	0,93	0,10
Curitiba	1,40	0,26	2,18	0,32
Florianópolis	2,92	0,56	2,15	0,40
Fortaleza	0,98	0,27	0,93	0,20
Goiânia	2,29	0,51	0,98	0,19
João Pessoa	0,86	0,23	1,28	0,31
Macapá	1,60	0,48	1,48	0,05
Maceió	0,45	0,06	1,74	0,34
Manaus	1,28	0,16	0,83	0,20
Natal	0,79	0,26	1,48	0,40
Palmas	1,32	0,24	1,01	0,22
Porto Alegre	1,44	0,36	2,04	0,35
Porto Velho	1,40	0,06	0,23	0,03
Recife	1,22	0,22	2,90	0,56
Rio Branco	0,73	0,15	1,36	0,17
Rio de Janeiro	1,34	0,40	1,68	0,72
Salvador	1,90	0,51	2,60	0,81
São Luís	1,34	0,16	0,73	0,10
São Paulo	2,41	0,49	1,74	0,40
Teresina	0,89	0,24	0,89	0,24
Vitória	2,59	0,49	1,49	0,21

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018.

Tabela A3 - Composição/distribuição de ocupados no grupo de AC e total da PEA ocupada do Brasil (variáveis categóricas), no primeiro trimestre de 2015 e 2018

Variável	2015		2018	
	ACC	Total	ACC	Total
Região Metropolitana	52,55	41,37	58,76	41,53
Região não metropolitana	47,45	58,63	41,24	58,47
Norte	5,55	7,78	9,38	8,15
Nordeste	27,22	26,44	23,53	26,42
Sudeste	44,45	43,45	49,21	43,12
Sul	15,87	14,69	11,15	14,54
Centro-Oeste	6,91	7,64	6,73	7,76
Homem	78,59	48,73	77,32	48,80
Mulher	21,41	51,27	22,68	51,20
Chefe de família	43,35	42,34	47,59	42,61
Não chefe de família	56,65	57,66	52,41	57,39
Possui cônjuge	67,07	74,20	65,65	73,03
Não possui cônjuge	32,93	25,8	34,35	26,97
Branco e amarelos	56,28	45,55	50,10	43,04
Não brancos	43,72	54,45	49,90	56,96
Fundamental incompleto	10,65	32,60	10,03	29,91
Fundamental completo	13,61	17,01	12,95	15,33
Médio completo	53,20	37,01	49,69	39,33
Superior completo	22,53	13,38	27,33	15,43
Formal	25,68	58,16	21,64	55,35
Informal	74,32	41,84	78,36	44,65

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PNADC para os primeiros trimestres de 2015 e 2018.

Tabela A4 - Composição/distribuição do grupo de *outliers* excluídos do modelo 2 (variáveis categóricas)

Variável	2015		2018	
	Freq.	%	Freq.	%
Região Metropolitana	5533	67,18	7580	76,27
Região não metropolitana	2703	32,82	2358	23,73
Norte	0	0,00	0	0,00
Nordeste	2645	32,12	1498	15,07
Sudeste	4582	55,63	8058	81,08
Sul	283	3,44	183	1,84
Centro-Oeste	726	8,81	199	2,00
Homem	5636	68,43	9536	95,95
Mulher	2600	31,57	402	4,05
Chefe de família	4367	53,02	4379	44,06
Não chefe de família	3869	46,98	5559	55,94
Possui cônjuge	6937	84,23	6153	61,91
Não possui cônjuge	1299	15,77	3785	38,09
Branco e amarelos	5627	68,32	6496	65,37
Não brancos	2609	31,68	3442	34,63
Fundamental incompleto	1240	15,06	266	2,68
Fundamental completo	705	8,56	1757	17,68
Médio completo	1868	22,68	3605	36,27
Superior completo	4423	53,7	4310	43,37
Formal	6252	75,91	1213	12,21
Informal	1984	24,09	8725	87,79

Tabela A5 - Composição/distribuição do grupo de *outliers* excluídos do modelo 2 (variáveis contínuas)

Variável	2015				2018			
	Média	Desv. P.	Min	Max	Média	Desv. P.	Min	Max
Idade	35,35	8,70	19	65	39,85	10,85	22	61
Horas semanais trab.	16,78	10,78	2	48	12,20	11,19	2	40
Rendimento mensal	8501,68	5281,39	1000,47	31264,69	6722,48	5834,02	1115,30	18705,17
Rendimento/hora	132,51	79,04	90,26	649,84	135,50	19,21	108,00	192,85

Tabela A6: Equações de rendimentos para homens e mulheres, grupo ocupacional AC, Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018 (com exclusão de *outliers*)

2015								
Variáveis	Homens				Mulheres			
	Coef.	Desv. P.	t	P-valor	Coef.	Desv. P.	t	P-valor
Metropolitana	0,117938	0,004007	29,43	0,000	0,245045	0,006975	35,13	0,000
Nordeste	-0,07507	0,008276	-9,07	0,000	-0,13631	0,014256	-9,56	0,000
Sudeste	0,260911	0,0082	31,82	0,000	0,816977	0,013957	58,54	0,000
Sul	0,297787	0,008982	33,15	0,000	0,636623	0,016155	39,41	0,000
Centro Oeste	0,192873	0,010038	19,21	0,000	0,852306	0,019283	44,2	0,000
Chefe de família	0,11078	0,004318	25,66	0,000	0,277812	0,007296	38,08	0,000
Casado	0,162871	0,003884	41,94	0,000	-0,12704	0,007222	-17,59	0,000
Branco	0,161432	0,004258	37,91	0,000	-0,10602	0,007037	-15,07	0,000
Idade	0,062959	0,001102	57,15	0,000	-0,00086	0,001893	-0,45	0,651
Idade_2	-0,00074	1,39E-05	-53,07	0,000	0,000222	2,36E-05	9,38	0,000
Fundamental completo	0,240942	0,007173	33,59	0,000	0,275123	0,020758	13,25	0,000
Médio completo	0,251712	0,006474	38,88	0,000	0,499638	0,019493	25,63	0,000
Superior completo	0,640888	0,007749	82,71	0,000	0,961597	0,020982	45,83	0,000
Informal	0,194705	0,012828	15,18	0,000	0,09947	0,021425	4,64	0,000
Horas*Informal	-0,0027	7,07E-05	-38,14	0,000	-0,00157	0,000124	-12,64	0,000
Horas semanais trab.	-0,01612	0,000284	-56,75	0,000	-0,01968	0,000495	-39,73	0,000
Cons	1,352306	0,025159	53,75	0,000	1,90258	0,043709	43,53	0,000
R ²	0,3527				0,4886			
Prob > F	0,0000				0,0000			
Número de obs.	141.302				37.439			

2018								
Variáveis	Homens				Mulheres			
	Coef.	Desv. P.	t	P-valor	Coef.	Desv. P.	t	P-valor
Metropolitana	0,169957	0,003543	47,98	0,000	0,04203	0,009595	4,38	0,000
Nordeste	-0,09589	0,006656	-14,41	0,000	0,355826	0,017065	20,85	0,000
Sudeste	0,465131	0,006229	74,68	0,000	0,310754	0,016232	19,14	0,000
Sul	0,224898	0,007693	29,24	0,000	0,039294	0,018656	2,11	0,035
Centro Oeste	0,221752	0,008349	26,56	0,000	0,143741	0,020735	6,93	0,000
Chefe de família	0,037631	0,003705	10,16	0,000	0,361991	0,008227	44	0,000
Casado	0,031363	0,003678	8,53	0,000	0,100186	0,00847	11,83	0,000
Branco	0,095332	0,00372	25,63	0,000	0,159735	0,008181	19,53	0,000
Idade	0,084505	0,001032	81,85	0,000	0,117639	0,002135	55,1	0,000
Idade_2	-0,00097	1,24E-05	-78,06	0,000	-0,00138	2,71E-05	-50,79	0,000
Fundamental completo	-0,03116	0,006715	-4,64	0,000	0,446716	0,03594	12,43	0,000
Médio completo	-0,0324	0,005551	-5,84	0,000	0,220868	0,024439	9,04	0,000
Superior completo	0,125715	0,006427	19,56	0,000	-0,00793	0,024711	-0,32	0,748
Informal	-0,28046	0,010416	-26,93	0,000	-0,71636	0,022955	-31,21	0,000
Horas*Informal	-0,00113	6,57E-05	-17,15	0,000	0,003107	0,000155	20,1	0,000
Horas semanais trab.	-0,02266	0,000256	-88,71	0,000	-0,03699	0,000645	-57,33	0,000
Cons	1,810776	0,023992	75,47	0,000	1,31978	0,049985	26,4	0,000

(continua)

Tabela A6: Equações de rendimentos para homens e mulheres, grupo ocupacional AC, Brasil, primeiro trimestre de 2015 e 2018 (com exclusão de *outliers*) - Continuação

R ²	0,3749	0,3175
Prob > F	0,0000	0,0000
Número de obs.	151.564	44.011

Fonte: elaboração própria a partir dos resultados da pesquisa.