

Da Silva, Frederico Augusto Barbosa; Paula Ziviani, Paula

Working Paper

Mercado de trabalho da cultura: Considerações sobre a Meta 11 do Plano Nacional de Cultura (PNC)

Texto para Discussão, No. 2715

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Da Silva, Frederico Augusto Barbosa; Paula Ziviani, Paula (2021) : Mercado de trabalho da cultura: Considerações sobre a Meta 11 do Plano Nacional de Cultura (PNC), Texto para Discussão, No. 2715, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, <https://doi.org/10.38116/td2715>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/261031>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2715

**MERCADO DE TRABALHO
DA CULTURA: CONSIDERAÇÕES
SOBRE A META 11 DO PLANO
NACIONAL DE CULTURA (PNC)**

**FREDERICO A. B. DA SILVA
PAULA ZIVIANI**



**MERCADO DE TRABALHO DA CULTURA:
CONSIDERAÇÕES SOBRE A META 11 DO
PLANO NACIONAL DE CULTURA (PNC)¹**

**FREDERICO A. B. DA SILVA²
PAULA ZIVIANI³**

1. Este texto foi desenvolvido no âmbito do Programa Executivo de Cooperação entre a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) e o Ipea – Proposta de Acompanhamento de Políticas Públicas Culturais.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

3. Consultora do Programa Executivo de Cooperação entre a Cepal e o Ipea.

Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

CARLOS VON DOELLINGER

Diretor de Desenvolvimento Institucional
MANOEL RODRIGUES JUNIOR

**Diretora de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**
FLÁVIA DE HOLANDA SCHMIDT

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas
JOSÉ RONALDO DE CASTRO SOUZA JÚNIOR

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais
NILO LUIZ SACCARO JÚNIOR

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de
Inovação e Infraestrutura**
ANDRÉ TORTATO RAUEN

Diretora de Estudos e Políticas Sociais
LENITA MARIA TURCHI

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas e
Políticas Internacionais**
IVAN TIAGO MACHADO OLIVEIRA

Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação
ANDRÉ REIS DINIZ

OUVIDORIA: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>
URL: <http://www.ipea.gov.br>

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2021

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).
Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

JEL: J480; Z100; Z130.

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2715>

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 O PROBLEMA	10
3 MERCADO DE TRABALHO CULTURAL: ALGUMAS QUALIFICAÇÕES	16
4 MEDIDAS DO TRABALHO CULTURAL.....	25
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS.....	43
APÊNDICE	48

SINOPSE

O texto contribui com a discussão da Meta 11 do Plano Nacional de Cultura, que propõe o aumento do emprego formal do setor cultural, apoiada na Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Aborda-se o mercado de trabalho cultural a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), por abranger a informalidade, dinâmica não abarcada pela Rais. Parte-se do estudo sobre o mercado de trabalho da cultura, suas características e contrapontos em relação às transformações no mundo do trabalho contemporâneo, bem como as relações de emprego da sociedade salarial e suas possíveis associações com a estruturação do trabalho artístico e cultural. Analisam-se os dados a partir da reflexão acerca da informalidade e precarização em comparação com as singularidades do mundo do trabalho da cultura e das artes, no qual prevalece a dinâmica do trabalho em rede, flexibilidade, liberdade e organização por projetos. Somam-se considerações a respeito das limitações e alcances das bases de dados para capturar os dinamismos reais do mercado de trabalho cultural.

Palavras-chave: mercado de trabalho cultural; meta Plano Nacional de Cultura; emprego formal; informalidade; sociedade salarial.

ABSTRACT

The text contributes to the discussion of the National Culture Plan's Goal, which proposes to increase formal employment in the cultural sector, supported by Rais. The cultural labor market is approached from the PNAD Continuous, because it includes informality, a dynamic not covered by Rais. It starts from the study of the culture's labor market, its characteristics and counterpoints in relation to the transformations in the world of contemporary work, as well as the employment relations of the salaried society and their possible associations with the structuring of artistic and cultural work. The data are analyzed based on the reflection on informality and precariousness in comparison with the singularities of the working world of culture and arts, in which the dynamics of networking, flexibility, freedom, and organization by projects prevail. Considerations are added regarding the limitations and scope of databases to capture the real dynamism of the cultural labor market.

Keywords: cultural labor market; National Culture Plan's Goal; formal employment; informality; salaried society.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre cultura e trabalho é ampla e complexa, consistindo-se em um vasto campo de estudo. O desafio em medir o trabalho cultural e determinar suas dinâmicas e qualidades abarca a definição do escopo das atividades culturais. Implica saber quais segmentos definidos nas classificações estatísticas atuais formam o conjunto de atividades culturais, a exemplo das manifestações culturais populares, artesanato, atividades artísticas e criativas, patrimônio material e imaterial, atividades de comunicação, produção de livros, jornais ou revistas, fonogramas e músicas digitais – produzidas por inúmeros modelos de negócio –, produções audiovisuais ou cinema, estendendo ou reduzindo o conjunto para abranger diferentes formas de sociabilidade; assim como, sobretudo, a regulamentação do trabalho e a proteção dos profissionais da cultura (Silva, Vieira e Franco, 2019; IJSN, 2016; Vieira e Silva, 2017; Oliveira, Araújo e Silva, 2013).

O objetivo central deste texto é contribuir com a discussão da Meta 11 do Plano Nacional de Cultura (PNC), que propõe o aumento de 95% no emprego formal do setor cultural, tendo como base a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério da Economia. Segundo o PNC, a meta significaria “criar mais de 1,3 milhão de empregos formais no setor cultural” (Brasil, 2012, p. 44). A proposta é analisar o mercado de trabalho cultural a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Compreende-se que a PNAD Contínua¹ é a base mais acertada para a apreensão das complexidades e dimensões do mercado de trabalho e para uso na metodologia de aferição das metas do PNC por diferentes razões, em especial por abranger a informalidade, dinâmica não abarcada pela Rais.

O objetivo secundário, embora tome grande parte do texto, é refletir sobre o mercado de trabalho da cultura apontando algumas de suas características principais, dinamismos e contrapontos em relação às transformações recentes no mundo do trabalho contemporâneo. O quadro de fundo que ancora as análises e os dados apresentados tem como ponto de partida a reflexão sobre informalidade e precarização em comparação com as singularidades do mundo do

1. A PNAD Contínua investiga os domicílios com o objetivo de acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, em curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país. A pesquisa foi planejada para produzir indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes (como trabalho e outras formas de trabalho, cuidados de pessoas e afazeres domésticos, tecnologia da informação e da comunicação etc.). Foi implementada experimentalmente em outubro de 2011 e, a partir de janeiro de 2012, em caráter definitivo, em todo o território nacional. Disponível em: <<https://bit.ly/3noxp8d>>. Ver também IBGE (2015).

trabalho da cultura e das artes, no qual prevalece a dinâmica do trabalho em rede e características como flexibilidade, liberdade e organização por projetos. Somam-se considerações a respeito das limitações e alcances das bases de dados para capturar os dinamismos reais do mercado de trabalho cultural, o que levou à proposição da necessidade de multiplicar pesquisas qualitativas e levantamentos de informações específicas para cada segmento das atividades culturais e suas relações com atividades conexas.

Este estudo se insere em um contexto mais amplo de esforços e colaborações para o aprimoramento do acompanhamento de políticas públicas culturais no Brasil. De maneira mais específica, visa contribuir com a construção de um quadro de indicadores culturais de avaliação que possa ser utilizado no acompanhamento de políticas culturais em geral e no próximo PNC,² levando em consideração as fontes de aferição e indicadores das metas do plano vigente (Brasil, 2012).

Construir classes e categorias de pessoas a partir das estatísticas disponíveis permite dimensionar quantidades, dinamismos e formas de estruturação específicas (perfil, composição, escolaridade, rendimento, gênero etc.). Empregado assalariado com carteira, sem carteira, conta própria, empregador, não remunerado, terceirizado, desempregado, desocupado etc. são classificações que ajudam a colocar ordem em realidades muito heterogêneas. Entre o trabalho protegido e a precariedade há muitos tons. A complexidade aumenta no trabalho cultural, inclusive porque algumas das características do mundo do trabalho precarizado são reivindicadas por parte dos trabalhadores da cultura, a exemplo da multifuncionalidade, flexibilidade, trabalhos temporários etc., como se verá.

A construção de classes, categorias e medidas estatísticas constitui indicadores de importância para a área, mas interessa-nos discutir também as relações entre formalidade, informalidade, precariedade e flexibilidade, redimensionando o alcance e a aplicabilidade desses conceitos no âmbito das atividades culturais. Esse conjunto de objetivos dialoga com a reflexão sobre os indicadores da Meta 11 do PNC, que pretende o seguinte (box 1).

2. O PNC foi aprovado em 2010 (Lei nº 12.343/2010); posteriormente, no período 2011-2012, dedicou-se especial atenção à formulação de suas metas, ao desenvolvimento do Sistema Nacional de Informações e Indicadores Culturais (SNIIC) e ao início do monitoramento. No intervalo de 2014-2020, além do monitoramento das metas, previam-se a revisão do documento, a realização da IV Conferência Nacional de Cultura (CNC) e a elaboração do novo PNC. Informa-se que a IV CNC ainda não foi realizada e, conforme destacado, este texto visa contribuir com o processo de revisão do documento. Disponível em: <<http://pnc.cultura.gov.br/historico/>>.

BOX 1**Descrição da Meta 11****O que a meta pretende alterar?**

O que se pretende com esta meta é reduzir a informalidade do trabalho artístico. Em 2010 havia 1.445.926 trabalhadores do setor cultural empregados formalmente. O objetivo é que até 2020 mais de 1,3 milhão de trabalhadores do setor cultural tenham conquistado empregos formais. Desse modo, a meta será alcançada quando tivermos mais de 3 milhões de trabalhadores com direito e acesso aos benefícios sociais, como aposentadoria por idade, licença-maternidade, seguro por acidente de trabalho, pensão por morte e auxílio-reclusão. Os trabalhadores com empregos formais também terão ampliadas suas oportunidades profissionais.

O que é preciso para alcançar esta meta?

É necessário adequar as leis trabalhistas e previdenciárias à nova realidade brasileira, de forma que se possibilite a formalização dos trabalhadores do setor cultural com iniciativas como a regulamentação de diversas profissões do setor e a redução dos encargos trabalhistas e previdenciários. Ao mesmo tempo, é preciso incentivar os empresários a contratar com carteira assinada – o que pode ser feito com a desburocratização e a redução de encargos que incidem sobre a folha de pagamento. Também é necessário promover cursos de certificação e criar a Previdência da Cultura.

Fonte: Brasil (2012, p. 45).

Argumentamos que a base de dados mais adequada para a medição da Meta 11 é a PNAD Contínua do IBGE e aproveitamos para discutir os sentidos da formalização e características da precarização (informalização, desproteção legal, flexibilização de direitos, intermitência, instabilidade e insegurança existencial e jurídica). Dessa maneira, há a necessidade de distinções conceituais. O emprego (núcleo estruturado e protegido) se refere à parte do trabalho que é contratada, remunerada e protegida por normas jurídicas. Pode ser protegido quando se associa a direitos e contratos permanentes. É o núcleo do que chamaremos, com apoio de Robert Castel, de sociedade salarial. As relações de emprego podem ser precarizadas, isto é, quando as relações de proteção são flexibilizadas.

A sociedade salarial³ é um tipo ideal e não corresponde exatamente a uma sociedade baseada no trabalho, mas em relações assalariadas relativamente estruturantes dos vínculos

3. O tipo ideal sociedade salarial descreve uma sociedade na qual o trabalho assalariado integra as relações sociais. Não se trata apenas do trabalho em geral, mas do trabalho protegido. A questão social, conforme inspiração de Robert Castel, é a questão da integração e da coesão social, da consolidação de instâncias ou instituições integradoras. Para o autor há regiões sociais de integração, sendo que a mais consolidada nas sociedades em que se desenvolve o Estado social é a do assalariamento estável e protegido juridicamente. Entretanto, existem outros níveis de vínculos de sociabilidade que podem ser caracterizados pela desproteção ou desfiliação. Entre eles há regiões intermediárias de integração. O conceito de trabalho protegido, emprego ou assalariamento organiza a reflexão sobre as possibilidades de coesão e integração social. O Estado social estrutura as condições salariais e as relações de mercado. A instabilidade e a precariedade se desdobram em zonas de desfiliação, nas quais estão os desfiliaados, supranumerários, vulnerabilidades etc. As zonas de integração são interdependentes e os indivíduos transitam entre elas. A degradação das condições de trabalho estável decorre de múltiplos movimentos históricos e simultâneos, e se denomina precarização (Castel, 1998).

sociais e institucionais, com políticas de pleno emprego, regulação das assimetrias das relações trabalhistas, com garantias de direitos civis, direitos de associação, liberdade de consciência e informação, seguro-desemprego e seguridade social.

Por sua vez, a sociedade salarial precarizada refere-se ao afrouxamento das relações de proteção do trabalho, fragilização das relações contratuais, informalidade, desemprego de longa duração, contratos temporários, jornadas de longa duração, duplas e triplas relações de trabalho simultâneas, baixo nível de especialização de tarefas etc. Em geral, o trabalho protegido é objeto de reformas *flexibilizadoras*. Em outras situações, o precariado como uma camada social extensa (ou seria uma classe social?) é submetido a níveis cada vez mais intensos de desproteção.⁴

O conceito será retomado em maior profundidade na seção 3. Por ora, vale chamar a atenção para o fato de que as pesquisas que fundamentam os estudos de alguns desses autores foram realizadas no contexto da sociedade europeia, especialmente a francesa, cujas conquistas dos direitos e proteções sociais em nada se comparam com as vividas na América Latina, sobretudo, no Brasil. É preciso relativizar algumas questões, tendo em vista que o Brasil nunca atingiu o pleno emprego, pelo menos não em períodos significativos de tempo, em condições consideradas próximas ao ideal, ou seja, com trabalho protegido, nem tampouco alcançou organização do mercado de trabalho no campo das artes e da cultura semelhante aos países de referência. Assim sendo, há carência de estudos e análises condizentes com a realidade do mundo de trabalho da cultura e das artes brasileiro, em que o papel do Estado⁵ no fomento do campo e a subvenção estatal reforçam a lógica de estruturação do setor por projetos e editais e, conseqüentemente, apoiam a dinâmica do trabalho intermitente.

O texto está dividido em quatro seções, além desta introdução. A seção seguinte aborda a problemática do estudo e das questões que vêm à baila quando se propõe examinar arte e cultura a partir das categorias trabalho e atuação profissional. A seção 3 discorre sobre as especificidades do mercado de trabalho cultural e suas principais características à luz das transformações que estão em curso no capitalismo nos últimos tempos e, conseqüentemente, no mundo do trabalho contemporâneo. Na seção 4, apresentam-se os principais dados do mercado de trabalho da cultura em comparação com a evolução da economia brasileira, bem como a participação da

4. A discussão conceitual dessa realidade social ou sociológica pode ser encontrada em Braga (2012) e em Standing (2013).

5. Historicamente, no Brasil o setor cultural é marcado pela forte presença do Estado na subvenção de grande parte de suas atividades, seja por intermédio das leis de incentivo à cultura, que exerceram influência na conformação de um mercado cultural no país (Silva e Ziviani, 2018), seja a partir dos editais e convênios realizados em parceria com o mercado e a sociedade civil.

cultura nas ocupações e a composição da informalidade e dos empregos temporários no setor. Por fim, a última seção traz algumas considerações finais sobre o tema, chamando a atenção para a necessidade de pensar formas de benefícios e proteção social para trabalhadores das artes e da cultura, tendo em vista as diretrizes do PNC voltadas para o mercado de trabalho da cultura e aumento da sua formalização.

2 O PROBLEMA

As fronteiras entre campos profissionais da cultura são imprecisas conceitual e empiricamente. Autonomia, flexibilidade e criatividade foram, no contexto da regulação das relações entre capital, trabalho e proteção legal dos direitos sociais ou do capitalismo organizado, negativamente, identificadas com negócios, habilidades práticas gerenciais, valores e interesses do capitalista e do empresário. No atual contexto, ocorre o inverso e as incertezas da autonomia, da flexibilidade e da criatividade são inclusive valorizadas ideologicamente (Sennet, 1999; 2004).

Flexibilidade, multifuncionalidade, autonomia e criatividade podem ser facilmente associadas às artes, que são caracterizadas por esses valores, além da intermitência. As zonas de incertezas são muitas, as profissões são maldefinidas, bem como as condições formais de exercício. Não há dúvidas sobre o trabalho artístico ser, em geral, criativo, mesmo que a área seja formada por inúmeras atividades, muitas não consideradas diretamente culturais. A questão ganha maior relevância quando flexibilização e criatividade se aproximam da situação de precarização e desproteção do trabalho.

Há outras dimensões do fenômeno, todavia, que devem ser mais bem articuladas na interpretação. Parte do mundo dos profissionais das artes e da criatividade é orientada ideologicamente para a autonomia e para a recusa das regulamentações formais, preferindo lidar com as incertezas estruturais, acionando múltiplas estratégias adaptativas e de redução de riscos, como a organização do trabalho por meio de redes de contato e conexões diversas. Os artistas e trabalhadores criativos elaboram complexas estratégias de reconhecimento, atuação em múltiplos e simultâneos projetos e se articulam em redes nas quais circulam capital simbólico e social. Assim, incerteza e intermitência seriam parte estruturante dos fenômenos e valores vividos de forma a distinguir as identidades “profissionais” construídas e constituídas pelos ideais de criatividade e liberdade.

Nas ações desenvolvidas pelas políticas públicas de cultura, historicamente, a preocupação incide no aprimoramento dos processos de criação, produção e fruição, bem como de distribuição dos bens simbólicos e conteúdos culturais. Foram registrados avanços significativos das políticas culturais (Silva e Ziviani, 2020) em algumas das etapas do circuito cultural (Silva, Ellery e Midlej, 2009;

Silva e Midlej, 2011), por exemplo, as fases de criação e produção, fortemente estimuladas pelas leis de incentivo e fomento do país. Não é exagero afirmar que os mecanismos de financiamento público (diretos ou indiretos) à cultura contribuíram para a consolidação de um mercado das artes e da cultura no país (Silva e Ziviani, 2018), e, conseqüentemente, para o surgimento de novos profissionais e mediadores do setor, como gestores culturais, curadores, críticos e historiadores de arte. Evidentemente, o financiamento público responde apenas por parte dos recursos de estímulo às atividades culturais. Os mercados simbólicos, a indústria cultural e de comunicação e, contemporaneamente, a economia digital têm um forte impacto nos dinamismos da área.

No que se refere ao acompanhamento de políticas públicas culturais, produção e análises de indicadores, o PNC prevê algumas estratégias, ações e metas atribuídas ao poder público e voltadas à qualificação do mercado de trabalho da cultura.⁶ Embora sejam registrados avanços em algumas áreas, a valorização e proteção dos trabalhadores da cultura é ainda incipiente, quando muito controversa. Conseqüentemente, são também poucos, especialmente no Brasil, os estudos sobre o mercado de trabalho da cultura e seus diferentes segmentos (Silva, 2007). Apesar da vasta literatura científica acerca do mercado de trabalho, o mesmo não ocorre nas especificidades dos mercados de trabalho culturais.⁷ Sobretudo, a prática tem mostrado que ainda

6. São elas: “4.2 Contribuir com as ações de formalização do mercado de trabalho, de modo a valorizar o trabalhador e fortalecer o ciclo econômico dos setores culturais; 4.2.1 Realizar, em parceria com os órgãos e poderes competentes, propostas de adequação da legislação trabalhista, visando à redução da informalidade do trabalho artístico, dos técnicos, produtores e demais agentes culturais, estimulando o reconhecimento das profissões e o registro formal desses trabalhadores e ampliando o acesso aos benefícios sociais e previdenciários; 4.2.2 Difundir, entre os empregadores e contratantes dos setores público e privado, informações sobre os direitos e obrigações legais existentes nas relações formais de trabalho na cultura; 4.2.3 Estimular a organização formal dos setores culturais em sindicatos, associações, federações e outras entidades representativas, apoiando a estruturação de planos de previdência e de seguro patrimonial para os agentes envolvidos em atividades artísticas e culturais; 4.2.4 Estimular a adesão de artistas, autores, técnicos, produtores e demais trabalhadores da cultura a programas que ofereçam planos de previdência pública e complementar específicos para esse segmento” (Brasil, 2012). Para tanto, consta no PNC a Meta 11 – aumento em 95% no emprego formal do setor cultural, que envolve o projeto Incubadoras Brasil Criativo e o programa Certificação Profissional e Formação Inicial e Continuada (Certific) (Brasil, 2012).

7. Destacam-se algumas pesquisas realizadas que contribuíram para o aprofundamento do conhecimento do mercado cultural, tais como o trabalho desenvolvido pelo Centro de Economia Industrial e Regional da Universidade de Minnesota, cujo enfoque se dá no papel das atividades artísticas e culturais no desenvolvimento regional (Markusen *et al.*, 2008; Markusen e Schrock, 2006; Markusen, 2002); as discussões sobre economia criativa e classe criativa (Florida, 2002; Landry, 2002; 2005); o investimento do Departamento de Cultura, Mídia e Esporte do Reino Unido no mapeamento da indústria criativa no país, disponível em: <<https://bit.ly/3GjOvwC>>; e o trabalho do sociólogo Menger (2001; 2002; 2009).

não temos dados públicos disponíveis que nos permitam uma avaliação detalhada da situação do mercado de trabalho do setor cultural no Brasil, dada a limitação das bases de dados existentes em capturar e retratar os dinamismos próprios do setor.⁸

Apesar das limitações, são possíveis construções aproximativas relativamente consistentes do mercado de trabalho cultural e, assim, a aferição de seus dinamismos. É sabido que o mercado de trabalho cultural apresenta uma evolução positiva no número de ocupações desde a década de 1990 em diante (Silva, 2007), assim como se conhece o fato de que o setor atua em um contexto marcado por elevada informalidade e consequente vulnerabilidade, se levarmos em consideração a assertiva comum, inclusive expressa em documentos oficiais, que “a maioria dos trabalhadores da cultura não tem emprego formal, com registro em carteira ou mesmo outro tipo de contratação” (Brasil, 2012). Soma-se a este cenário a dificuldade de reconhecimento e certificação de algumas profissões do campo, como mestres da cultura popular e tradicional, detentores de saberes e fazeres da tradição oral (Brasil, 2012),⁹ o que contribui para o quadro precário de atuação profissional destes trabalhadores das artes e da cultura, em que o acesso aos benefícios sociais e previdenciários é baixo.

A alta informalidade da cultura, no entanto, não necessariamente apresenta precarização das condições de trabalho do setor, como mostra Oliveira (2010). Segundo a autora, diferentemente do trabalho relacionado às indústrias mais tradicionais, em que é comum empregos em condições precárias associados à baixa escolaridade e a baixos níveis de renda, na cultura ocorre a “subcontratação qualificada”, isto é, registra-se forte presença de trabalhadores informais com altos níveis de rendimento e escolaridade (*op. cit.*, p. 316). Evidente que na análise empreendida não podemos desconsiderar o modo como as estatísticas são produzidas, o que acaba por influenciar o resultado. Essa discussão não é desconhecida na literatura sobre mercado de trabalho. O que afasta a cultura e a torna mais específica são as estratégias de recusa do

8. As estatísticas têm uma história social. Há limites metodológicos, evolução das técnicas amostrais utilizadas e refinamentos constantes das categorias e classificações que representam os setores, em especial, aqui, o cultural. As estatísticas brasileiras passaram por transformações nas suas classificações com mudanças na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (ou Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares – COD) utilizadas para estruturar pesquisas amostrais domiciliares do IBGE (Pesquisa de Orçamentos Familiares – POF e Pesquisa Nacional de Saúde – PNS inclusas) ou PNAD Contínua e censo demográfico, por exemplo. Assim, a PNAD desapareceu em 2015 e deu lugar a PNAD Contínua. As mudanças das classificações exigem que comparações das estatísticas de 2013 em diante com os anos anteriores sejam feitas com cuidado.

9. Apesar da existência do programa Rede Nacional Certific, que prevê o reconhecimento e certificação de trabalhadores da cultura no PNC, não foram desenvolvidas atividades neste âmbito (Brasil, 2012).

trabalho como subordinado e ao mesmo tempo a valorização e multiplicação de estratégias de reconhecimento e atuação em redes ampliadas. A incerteza está presente, mas é valorizada em contraposição à proteção. Esta, por seu turno, pelo menos para segmentos e nas linguagens das artes experimentais, é construída pela capacidade de estabelecer relações, ampliar inserções, fazer contatos e articular projetos (Menger, 2009).

As evidências da literatura mais recente e específica sobre o tema do trabalho nos mercados culturais, embora de base estatística, sugerem dinamismos variáveis entre segmentos da cultura e não apenas heterogeneidades. Percebe-se então a complexidade da questão, uma vez que o mercado cultural tem peculiaridade própria e apresenta dinamismos diversos dos demais mercados, assim como entre os diferentes segmentos da cultura. Em outras palavras, a situação de trabalhadores que atuam no mercado das artes cênicas ou da música não é a mesma dos que pertencem aos negócios da indústria cinematográfica e/ou atividades de televisão – dada a própria estrutura do mercado de filmes, cinema, produção de TVs etc., ou mesmo da publicidade –, tampouco dos profissionais voltados para as artes e culturas populares. Somam-se à discussão as relações que caracterizam o trabalho – horas, jornada, salário, remuneração, dependência, rendimento, produtividade, tipo de contrato –, bem como os princípios e determinações dos diferentes contextos históricos que impactam significativamente as relações trabalhistas ao longo do tempo e as formas contemporâneas de emprego, recomposição do mercado e gestão das carreiras.

Neste contexto, ao interpelarmos a respeito dos dados existentes sobre o mercado de trabalho cultural, a questão que se coloca e guia as leituras possíveis é o que significa analisar a arte, a cultura e a atuação desses profissionais a partir da categoria trabalho? O que constitui o trabalho e a profissão do artista, qual a sua especificidade? Muitos afirmam que é o processo de criação. De fato, como já afirmamos, não há dúvidas sobre a presença da criatividade no trabalho do artista. Sendo assim, conceituar o processo de criação como trabalho é considerar que a sua dinâmica e seus modos de organização, tanto social quanto econômica, são os mesmos que os de outros mercados e processos produtivos? Em que medida as análises sobre a precarização, informalidade, subcontratação, risco, insegurança etc. do mercado de trabalho em geral se aplicam também ao mercado de trabalho da cultura? As características do mercado cultural se dão pelas estratégias de contratação das empresas, pela estruturação mediante projetos ou pelo modo de fazer das artes?

Essas considerações iniciais fundamentam a importância de avaliar os dados disponíveis para a cultura em vista do aprimoramento da compreensão do setor, de seus dinamismos e do desenvolvimento de pesquisas que associem levantamentos estatísticos e pesquisas qualitativas,

propondo-se a mobilizar redes conceituais capazes de descrever relações e estratégias. O texto visa contribuir para o aprofundamento da questão, tomando como base o que os dados existentes nos permitem aferir sobre o mercado de trabalho cultural. Entretanto, as estatísticas têm alcances e limitações que serão explorados analiticamente. Como construtos sociais, as estatísticas estão indexadas a histórias institucionais, respondem bem a algumas questões e se adaptam a outras para as quais não foram desenhadas.

O setor cultural e o campo das artes, conjuntos conceituais muito diversos, são interseccionais e guardam especificidades que podem ser refletidas simultaneamente. Há áreas protegidas (formalizadas), informais, precárias, já precarizadas ou em processo de precarização. Outro núcleo, especialmente o dos artistas (núcleo do campo cultural), pode ser descrito por procedimentos diversos, por atuação estratégica dos artistas individuais (Menger, 2009) ou pelas redes de articulação e coordenação para a realização de diferentes atividades e para o desenvolvimento de projetos comuns (Becker, 2010). Focaremos o setor, não sem antes tecer considerações gerais sobre a dinâmica dos campos artísticos, do mundo das artes e do risco como parte componente das estratégias dos artistas. Todos esses elementos remetem a fenômenos interdependentes, mas interpretados no contexto de matrizes teóricas que enriquecem os dados estatísticos. Voltamos ao setor cultural como construto estatístico relativamente consistente em termos amostrais a fim de demonstrar dinamismos internos ao mercado de trabalho cultural, análise que não seria possível, e talvez nem fizesse sentido, para recortes estatísticos mais específicos.

A razão disso é que o setor cultural tem estruturas diversas, podendo se configurar como empresas estáveis, parte de indústrias ou de serviços. No entanto, pode ser qualificado como contendo áreas de informalização e terceirização ou simplesmente, no âmbito da atividade artística propriamente, como área que funciona por projetos ou atividades intermitentes, isoladas ou simultâneas e que são interpeladas pela ideologia da criatividade, flexibilidade e multifuncionalidade. Em todo caso, há sempre a disjuntiva entre ter renda estável, de forma dependente de empresas ou do Estado, ou instável. O modo de estruturação dos circuitos de produção e circulação simbólica é continuamente objeto de produção de sentido e da construção de representações sociais fundamentadas em identidades "profissionais".

Essas mesclas entre o fato social e as representações ideológicas exigem, em um primeiro movimento, um trabalho de distinção e análise. Importam-nos evidentemente as experiências, as táticas e as estratégias dos agentes, mas é importante um mapeamento conceitual e empírico inicial. Diante da complexidade e do caráter relacional das dinâmicas culturais, devemos ter certos cuidados no que se refere à quantificação estatística. As estatísticas ajudam a dimensionar, medir e qualificar os fenômenos sociais e naturais. Elas isolam variáveis e as relacionam, perdendo a

dimensão social e relacional do fenômeno, bem como a indexação histórica da experiência vivida pelos atores e a historicidade das interpretações. A interpretação estatística reduz o fenômeno a relações formais, embora tenha que usar a linguagem natural corrente, acrescentando, portanto, à interpretação, os valores, a “linguagem situada” ou a “linguagem ordinária” usada pelo intérprete. Portanto, as interpretações dos resultados – referimo-nos às estatísticas – constituem-se em enunciados possíveis e seletivos relacionados aos fenômenos, e a sua multiplicidade decorre de sua indexação a diferentes contextos argumentativos, aos fundamentos sociais e ao conjunto de raciocínios construídos em língua natural. Os artefatos estatísticos estão longe de se resumir às suas propriedades formais, e a eles se integram concepções, problemas e interpretações construídas historicamente e institucionalmente. Pelo simples fato de serem formuladas em linguagem natural, as interpretações das estatísticas adquirem as imprecisões e ambiguidades da linguagem ordinária, além de se limitarem à lógica de construção das informações.

Os conceitos, vocabulário e questões da linguagem ordinária que organizam as interpretações não coincidem propriamente com os resultados e a linguagem estatística. Por mais que o intérprete se esforce para definir ou reduzir as ambiguidades e a vaguidade da linguagem, não consegue eliminá-las de todo. Ademais, as estatísticas e os seus termos são históricos e nem sempre tentaram responder a questões específicas, a exemplo daquela que nos interessa (o que constitui o setor cultural), e que nem se elabora com amostragens adequadas para capturar todas as dimensões de interesse social. Ao dizer isso não questionamos as estatísticas e o poder descritivo dos estudos realizados sobre o setor cultural. Ao contrário, os dados estatísticos são capazes de demonstrar a importância do setor no conjunto das atividades sociais e econômicas, mas gostaríamos de colocar ênfase nas limitações, no caráter histórico e na necessidade de busca contínua de aperfeiçoamento e aprofundamento das pesquisas e de suas formas de classificação.

No caso da cultura, conceito bastante geral, os artefatos estatísticos expressam o setor cultural em um conjunto de segmentos agregados. Entretanto, a interpretação dos dinamismos da área e do campo cultural depende de conceitos relacionais. A área da cultura consiste no conjunto de instituições e atores que a tomam como objeto da política pública. A área varia, e, em certos países, ela é abrangente e alcança tecnologias digitais, comunicação, arquivos, esportes, gastronomia, moda, entre outras.

No Brasil, a área abrange patrimônio histórico e cultural e artes, além de alcançar sentidos antropológicos da cultura, questões de gênero e orientação sexual. Adquiriu, portanto, um escopo bastante amplo, direcionando-se a modos de vida, práticas amadoras, produções populares, festas, uso de tecnologias dificilmente mensuráveis pelas estatísticas na sua estrutura atual. O núcleo da área cultural, entretanto, contempla patrimônio histórico e cultural e artes (difusão cultural).

O campo artístico configura-se como o lugar dos agentes das artes em interação na produção de bens e serviços simbólicos e artístico-culturais. Abrange as artes (mercado simbólico restrito) e as indústrias culturais (mercado simbólico ampliado), comunicações (rádio, televisão e tecnologias digitais) e mobiliza um amplo conjunto de atividades que não são diretamente culturais, e, de fato, nem sempre são “culturais”.

De qualquer maneira, não se pode perder de vista que os mercados simbólico e econômico são fortemente interdependentes. Não é incomum vermos o mesmo artista reconhecido transitar por mídias tradicionais, digitais e comunicação, usando-as como instrumento ou parte interna dos trabalhos teatrais, musicais, circenses, dança etc. Mas nem só de artistas é feito o trabalho de produção da música, do audiovisual ou da dança, por exemplo.

Dessa forma, deve-se enfatizar que os fenômenos culturais não são segmentados, mas são intersetoriais (veremos os cruzamentos do setor cultural com outros), e a área cultural tem um núcleo que, no nosso caso, corresponde a 7,4% (400.873) do setor, sendo que, entre as ocupações da área, 6% (319.730) são em artes e espetáculos, 0,8% de atividades audiovisuais e cinema e 0,7% (36.180) do patrimônio cultural. A área cultural se expande de forma indireta para outros segmentos do setor, como rádio, televisão, livro e leitura, por meio de instrumentos de fomento, financiamento, compras públicas etc., portanto, com políticas que os impactam direta ou indiretamente. O campo das artes abrange um número menor da área, ou seja, atividades das artes e do espetáculo e do cinema e do audiovisual. Desse modo, a área cultural e o campo artístico medido são expressões de fenômenos muito mais amplos. Além disso, a área abrange espaços da produção artística e cultural não medidos pelas estatísticas de trabalho, a exemplo das atividades amadoras, festas etc.

Assim, a área cultural, o campo artístico e o mundo das artes, tanto nas suas características de autonomia, no sentido da reivindicação da arte pela arte, quanto nas suas relações com as indústrias culturais, não possuem consistência amostral para análises internas e recortes mais específicos, além de serem conceitos com funções teóricas e interpretativas muito específicas. Então, optou-se por analisar as características do setor cultural, englobando, de maneira agregada, tanto a área quanto o campo artístico.

3 MERCADO DE TRABALHO CULTURAL: ALGUMAS QUALIFICAÇÕES

As relações trabalhistas no país passaram a ser regulamentadas por um sistema nacional a partir da década de 1930, o qual implementou medidas importantes como representações coletivas de empregados (sindicatos), reforço dos contratos individuais por meio da Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), fiscalização das condições de trabalho, mecanismos estatais de resolução de conflitos laborais e de transferências de recursos e de serviços sociais (previdência, plano de saúde, vale-transporte, alimentação etc.), entre outras (Campos, 2017). Desde então, o sistema de relações laborais enfrentou revisões sucessivas, “ora fomentando as proteções aos trabalhadores, ora favorecendo as liberdades dos empregadores” (*op. cit.*, p. 8). Exemplo recente consiste na última reforma trabalhista aprovada pelo governo,¹⁰ que, além de criar regras para as relações de trabalho, colocou em evidência o debate sobre as consequências da terceirização.

Entre as razões que justificam as alterações constam argumentos tais como combate ao desemprego por meio da flexibilização do mercado de trabalho, aumento na fluidez dos negócios, redução dos gastos para empregadores e empreendedores, maior facilidade na abertura e fechamento de empresas, foco na atividade-fim da empresa e, conseqüentemente, maior especialização, competitividade e mais serviços de elevado valor agregado.

Na contramão do discurso favorável à reforma, especialistas chamam a atenção para o fato de que as mudanças implicam a redução ou supressão de direitos inscritos na legislação trabalhista, alterando o equilíbrio existente anteriormente entre proteção dos trabalhadores e liberdade dos empregadores (Campos, 2017). Os estudos contrários à reforma destacam, especialmente, as normas e representações coletivas, uma vez que a reforma estabelece novas formas de contratos individuais de trabalho, bem como fragiliza algumas das proteções do trabalhador na nova organização laboral (Druck *et al.*, 2018).

Há quem afirme que tais mudanças têm ligação com as transformações realizadas pela nova divisão internacional do trabalho, que desenvolveu um processo de reestruturação produtiva decorrente da ascensão do neoliberalismo (Antunes e Praun, 2015). As consequências são “a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira” (*op. cit.*, p. 409). A precarização está ligada a instabilidade, falta de segurança, fragilidade e inadequação, traduzida na diminuição das garantias e desmonte dos direitos dos trabalhadores. Paradoxalmente, a última reforma não alterou os direitos trabalhistas, seu principal artifício consiste na introdução de uma “modernização” das relações de trabalho por meio da terceirização.

A despeito do aparato jurídico e das características do trabalho terceirizado, as modificações encontram alicerces no discurso ideológico que defende a necessidade de flexibilização das relações de trabalho, desregulamentação da economia, privatização e, especialmente, menor

10. Faz-se referência à Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor ao final de 2019.

interferência do Estado no funcionamento do mercado de trabalho por intermédio de legislações, normas e instituições protetoras (Jatobá e Andrade, 1993). Segundo os autores, o argumento é que os custos de contratação e demissão são muito altos, o que onera as empresas e desestimula o emprego e a adesão às normas jurídicas. É preciso modernizar e criar padrões competitivos mediante flexibilização do trabalho (empregos, salários e tempo – jornadas) e formas de organização do processo produtivo das empresas.

O discurso da flexibilização, por vezes, é contrastado com o da rigidez e endurecimento das relações trabalhistas, sendo que o argumento da adaptabilidade ou maleabilidade seria mais adequado para a condução do mercado de trabalho atual. Em compensação, algumas análises evidenciam que a flexibilização faz aumentar a desigualdade no mercado de trabalho em termos salariais, segurança e direitos sociais, com consequências maiores para grupos mais vulneráveis (Jatobá e Andrade, 1993).

Apesar das análises que a caracterizam como positiva ou negativa, veremos adiante que a tendência atual cada vez maior de flexibilização do trabalho é prática recorrente e acontece desde sempre nas artes e na cultura. A flexibilidade contratual é uma realidade integrada ao mundo dos artistas e dos trabalhadores da cultura, em que contratos são feitos e desfeitos a todo momento com base nas necessidades e na medida dos interesses de cada um, sem que haja maiores empecilhos, custos adicionais ou barreiras tanto na contratação quanto na rescisão. Prevalece a percepção de que, pelo fato de os trabalhadores das artes e da cultura estarem inseridos neste sistema informal, é corriqueira esta fluidez, em que entrar e sair de projetos não exige o enfrentamento de trâmites trabalhistas mais formais.

A formalidade é contraposta ao sistema de trabalho informal, que, no Brasil, é caracterizado pela presença de trabalhadores que não possuem carteira de trabalho assinada, fenômeno que depende de dinamismos econômicos gerais, mas que, ato contínuo, pode-se ter a situação agravada. De acordo com Ulyssea (2005), o setor de serviços é o que abrange maior grau de informalidade se comparado ao da indústria de transformação – um dos motivos que explicam o aumento de trabalhadores informais nos últimos anos diante das transformações ocorridas na economia mundial e o consequente crescimento do setor.

No país, os informais são trabalhadores que apresentam menos anos de estudo que os formais. A despeito da diferença, o número de trabalhadores informais vem aumentando em todos os níveis de escolaridade, mas de maneira mais intensa entre aqueles com mais de onze anos de estudo. No entanto, o número de trabalhadores que volta a estudar é maior entre os que possuem carteira assinada, especialmente no que se refere à procura pela qualificação do ensino superior, ou seja, trabalhadores sem carteira assinada têm menor chance de retomar os

estudos (Ulyssea, 2005). Além da menor escolaridade, os trabalhadores do setor informal têm remuneração mais baixa, são mais jovens e não brancos (Corseuil, Reis e Brito, 2013).

Outra característica relevante reside no consenso relativo existente na literatura de que o setor informal é desprotegido, ou seja, o contrato de trabalho não está sujeito à legislação protetora. Seria essa então a vulnerabilidade do trabalhador da cultura e das artes, uma vez que é nesta modalidade que se concentra a maior parte destes profissionais? Fato é que, segundo Campos (2018), a Justiça do Trabalho está mais relacionada ao trabalho assalariado e, raramente, consegue alcançar os demais tipos de trabalho. Todavia, o consenso não prevalece no que se refere à precariedade e a indícios de trabalho de baixa qualidade. Para Antunes e Praun (2015, p. 409), a informalidade “não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização”. É sabido que a desproteção e dificuldade de acesso aos fundos públicos é uma das realidades enfrentadas pelos trabalhadores da cultura e das artes. Seria então, nesta concepção, o trabalho artístico-cultural precário?

Cabe indagar até que ponto a flexibilização, a terceirização e a informalização consistem em uma escolha ou uma imposição resultante da escassez de outras formas de trabalho mais favoráveis à proteção e segurança do trabalhador, sobretudo quando abordamos as especificidades do mercado de trabalho da cultura. Não estaria o trabalho das artes e da cultura mais próximo da autorrealização ou mesmo de uma postura de contestação das hierarquias, rebeldia, estratégias de atuação em rede, saltos entre projetos diversos sucessivos e até simultâneos etc.? Neste compasso, a imprevisibilidade do resultado associado à dimensão não rotineira e instrumental da atividade artística estaria mais alinhada a regimes de trabalho intermitentes, descontínuos e flexíveis?

Parte dessa percepção encontra fundamento na abordagem teórico-conceitual representada pela Escola de Frankfurt, cuja reflexão crítica apresenta resistência em conceber as atividades artísticas a partir do mercado e do mundo do trabalho. Isso porque, na concepção da corrente de pensamento frankfurtiana, compete à arte, entre outros atributos, a subversão do sistema capitalista, consistindo em uma forma de protesto às formas de trabalho alienado decorrentes do processo de industrialização e de não controle das diferentes etapas da cadeia de produção. O artista faria parte da engrenagem de confronto e/ou denúncia dos mecanismos de exploração e reprodução do capital, cujo salário é um dos componentes de ocultamento desta exploração, em uma releitura do marxismo. Nesta perspectiva, o assalariamento seria uma forma de exploração, enquanto, em contraposição, a redução do tempo de trabalho associa-se ao aumento do tempo livre e, conseqüentemente, a uma recusa do trabalho como elemento estruturante do sentido da vida humana.

Desse modo, o tempo de trabalho, mesmo tendo sido objeto de controle por parte dos capitalistas, objetivado em padrões, ritmos, intensidades e gerenciado em suas tensões, é também objeto de resistência ponto a ponto pelas diferentes culturas do trabalhador. Enfim, os sentidos do tempo do trabalho e do tempo livre são objeto de lutas político-simbólicas. A racionalização do tempo e sua objetivação em unidades de medida quantificadas são parte não apenas do *ethos* do trabalho na sociedade contemporânea, mas também de confronto e disputas entre forças sociais.

Sabemos que o mercado de trabalho artístico é fortemente competitivo e especializado. Os produtos artísticos são extremamente diferenciados e há uma oferta profusa de bens simbólicos. O mercado de trabalho caracteriza-se pela flexibilidade tanto das atividades quanto das modalidades organizacionais. Os acordos caracterizam-se pela grande divisão de trabalho e pelos processos de intermediação. Como objetivos centrais encontram-se a autorrealização e a criatividade. Especialização, flexibilidade, oferta abundante e heterogênea aliadas à orientação para a distinção e reconhecimento criativo criam um ambiente de alta competitividade e elevado risco.

A maioria dos profissionais da cultura tem perfil multifuncional, há uma versatilidade inerente a esse trabalhador pela própria dinâmica da atividade, organizada em formatos e tempos variados – criação, pré-produção, produção, pós-produção – comumente determinados pela intermitência dos projetos. Esta multifuncionalidade, traduzida pelo acúmulo de funções – especialmente no caso dos principiantes –, e diversificação dos setores de atividades em que trabalham, nem sempre se limita ao campo da cultura. É comum encontrarmos um ator que também é responsável pela produção do espetáculo ou que acumula a função de diretor, entre outras. Também com frequência vemos bailarinos ou músicos que desenvolvem atividades pedagógicas, de ensino e formação como docentes. Nesses casos, para além da formação artística – o saber fazer de seu ofício: atuar, dançar, cantar, tocar, compor, criar –, o exercício da atividade de ensino demanda formação pedagógica, conhecimento de práticas e metodologias.

É também recorrente no mercado haver profissionais que exercem atividades em outros meios que não o cultural-artístico para provimento do seu sustento, tanto entre os períodos de descontinuidade dos projetos quanto regularmente, visto que nem sempre a remuneração advinda do exercício das atividades artístico-culturais é satisfatória para suas necessidades. A busca por trabalhos regulares ou temporários não artísticos garante sua segurança financeira sem que o artista tenha que parar com o processo de criação e produção de obras de arte. É o que Menger (2001) chama de extensa mobilidade profissional e setorial, assim como múltiplos empregadores ou a prática de retenção de múltiplos empregos.

Devemos levar em consideração que no país são poucas as organizações artístico-culturais estáveis que garantem empregos assalariados permanentes. Muitas atividades culturais são informais, amadoras ou quase amadoras. Os dados também não expressam as atividades da maior parte dos profissionais da cultura que atua em empregos independentes, em contratos de regime de trabalho intermitente ou em atividades relacionadas à cultura, mas não capturadas como parte do setor. Nesse caso, seriam necessárias pesquisas de conta-satélite ou de fluxos de atividades intersetoriais. Ademais, as políticas públicas de estímulo e intervenção no setor fizeram aumentar as estruturas e contratos organizados por projetos e múltiplos empregadores, incentivando ainda mais as relações de trabalho temporárias, sazonais e descontínuas. A dinâmica do mercado de trabalho atual no contexto mundial é de crescimento das formas flexíveis e intermitentes de trabalho. No entanto, há registros de que a “hiperflexibilidade” (Menger, 2001) existe no setor das artes e da cultura, na figura do *freelancer* (profissional autônomo), especialmente na música e no cinema, antes mesmo das novas configurações do mercado de trabalho contemporâneo (Silva, Santos e Oliveira, 2018).

As artes seriam precursoras de formas flexíveis de trabalho e emprego (Menger, 2002), sendo o trabalho artístico uma espécie de arquétipo das formas atuais de trabalho. Isto é, os valores atrelados à modalidade de trabalho contemporânea – autonomia elevada, empresário de si mesmo, colaborador, faça você mesmo de forma inovadora e criativa, forte grau de implicação na atividade etc. – decorrente das recentes transformações do sistema capitalista são questões postas desde sempre ao mundo das artes. Seja por intermédio das próprias reivindicações do setor de se fazer autônomo, liberto, independente e flexível, seja por conta da dinâmica de estruturação do campo.

Assim, o *freelancer*, além de atuar em múltiplas empresas, guia de forma independente os seus trabalhos por projetos, o que acaba exigindo do profissional conhecimentos e habilidades sobre desenvolvimento de portfólio, produção de orçamento, criação de rede de contatos, trabalho remoto, horários flexíveis, gestão do tempo e dedicação diferenciada, alternância de trabalhos, autonomia, aprendizado constante etc. Nesses casos, o empregador contrata o profissional para trabalhos temporários e de curta duração sem que haja processo ou custos admissionais e demissionais.

O trabalhador aprende com a prática, a aprendizagem é simultânea ao próprio exercício da profissão. As habilidades do artista, adquiridas no próprio trabalho e na experiência, são os recursos mais importantes, embora não os únicos nas estratégias de inserção nos mercados de trabalho. As habilidades empresariais e de gestão de projetos são uma das características do repertório do trabalhador das artes. Embora a mediação e associação com outros especialistas

seja uma orientação central, em muitas situações a habilidade é internalizada e mobilizada pelos próprios artistas por meio de longos processos de formação escolarizada, quando se submetem a processos estruturados de educação formal ou a cursos curtos de atualização tanto em relação às artes quanto de mediação e administração de atividades e projetos, como estratégia de legitimação e ganhos de capital, ou seja, de ganhos de reconhecimento no campo artístico. O sucesso do artista individual depende não exclusivamente de suas habilidades e talentos, mas também de suas capacidades para transitar entre funções de gestão e empresariais.

Essas são particularidades imemoriais das atividades do artista, agora recontextualizadas pela competitividade, especialização, aumento do nível educacional, interdependência com outros setores econômicos e com as novas tecnologias, que ressaltam as características das atividades artísticas nas circunstâncias atuais de forma a aproximá-las, por analogia, às características e orientações ideológicas pelas quais são pensados os regimes de trabalho nos mercados de trabalho mais gerais (Menger, 2002; Sennet, 1999; 2004). Depois do longo período a que podemos chamar de “sociedade salarial”,¹¹ em que vigoram as proteções contra os riscos clássicos, mediante leis trabalhistas (jornada, horas-trabalho, salário mínimo, seguro-desemprego, trabalho infantil, feminino, diferentes formas de contrato trabalhista etc.) e direitos sociais (saúde, educação, alimentação, moradia etc.), o tema da proteção volta à agenda. As representações da sociedade salarial devem ser levadas a sério, tanto como recurso analítico quanto como imagem mobilizada nas lutas sociais, mas é necessário levar em consideração que as sociedades pós-coloniais jamais encontraram as mesmas condições de integração pelo *assalariamento protegido* (Castel, 1998; 2005; Santos, 1979).¹²

11. “O emprego estável e protegido tem sido a principal base para a construção da solidariedade na sociedade salarial. É com base na afiliação profissional que os sistemas de proteção foram criados para agrupar a gestão dos riscos sociais” (Castel, 2011, p. 20).

12. A ideia de trabalho protegido se refere às zonas de integração e vulnerabilidade de Robert Castel. O autor fala de três espaços ou zonas organizadas em torno do trabalho: i) zona de integração caracterizada por um conjunto de relações de trabalho e inserção relacional estável; ii) zona de vulnerabilidade, em que há trabalho precário, precarização crescente e fragilização das relações de proteção pelas normas e políticas sociais; e iii) zona de desfiliação, que associa processos de exclusão relativa com desemprego de longa duração, ausência de trabalho e isolamento, o que significa desproteção institucional e fragilização de vínculos de apoio social. Desse modo, o trabalho protegido se refere às zonas de integração pelo assalariamento e sua proteção normativa e legal pelos direitos do trabalho e pelos benefícios do Estado social. Caracteriza-se especialmente por contratos de longa duração e benefícios de proteção social ampla. Por contraposição, a precarização envolve diversas formas de contratação, fragmentação de formas de contratos para a mesma atividade, trabalho por tempo determinado, terceirização, trabalho por serviços, trabalho *part-time*, cooperativismo, ou seja, formas de trabalho com frágeis proteções jurídicas que dificultam a auto-organização sindical.

TEXTO para DISCUSSÃO

As reformas neoliberais que atingiram países centrais e os países da América Latina ressignificaram as políticas do Estado social, proteção social e trabalho, bem como de suas relações com as justificativas de igualdade, solidariedade e equidade, de um lado, e de produtividade, eficiência, flexibilidade e competitividade, de outro (Walzer, 2003). O campo da cultura e das artes não ficou imune. É recorrente, por exemplo, a discussão no Brasil sobre os papéis do Estado na proteção dos direitos culturais e da liberdade de expressão; os mercados também seriam instâncias de alocação racional de preferências, legitimidades, opções de consumo e oferta de bens simbólicos.

As transformações estruturais da economia e dos Estados ampliaram as complexidades e incertezas do fazer artístico e cultural. Soma-se ao conjunto das incertezas e riscos o fato de que a compreensão da classe artístico-cultural como classe trabalhadora e, portanto, passível de direitos sociais, é irrisória, tanto no meio quanto na sociedade de forma mais geral. O setor é pouco envolvido no contexto da luta por direitos sociais dos trabalhadores das artes e da cultura e representações coletivas. A forma encontrada de limitar os riscos é consolidar o reconhecimento e as capacidades de monopólio de posições, o que leva à multiplicação das estratégias de ocupação de espaços dos mercados simbólicos. O monopólio implica a tentativa de controle de recursos. No caso das artes, o agenciamento das reputações, portfólio, talentos e a mediação das relações em rede é central para lidar com os riscos e as incertezas. Entretanto, a própria dinâmica entre criatividade, diferenciação do bens simbólicos, reconhecimento e competitividade conduz a um movimento frenético entre “trabalho, desemprego, trabalho”, trânsito entre diferentes trabalhos (relacionados ou não às artes), múltiplos trabalhos (mesmo projeto) ou trabalhos simultâneos (vários projetos) e, sobretudo, atuação em rede.

Como vimos, as estratégias dos trabalhadores do campo artístico envolvem a amplificação dos esquemas de diversificação do trabalho e das fontes de renda, inclusive com o uso dos dispositivos institucionais de suporte social em períodos de perda de renda. As formas de produção e coordenação das atividades são segmentadas e heterogêneas, por essa razão os dinamismos dos mundos das artes são tão variados, especialmente quando nos lembramos que os artistas transitam entre esses mundos de risco e incertezas.

Os riscos podem ter sentidos contestáveis nas suas formulações mais contemporâneas e, na verdade, “um risco no sentido próprio da palavra é um acontecimento previsível, cujas chances de que possa acontecer e o custo dos prejuízos que trará podem ser previamente avaliados” (Castel, 2005, p. 65). As atividades artísticas têm as mesmas características, uma certa insegurança, mas também uma certa previsibilidade. A incerteza – se será possível encontrar um novo trabalho em um curto espaço de tempo ou se passado muito tempo sem trabalho o artista acaba sendo

forçado a aceitar menores salários, benefícios etc. – gera, então, aquela mobilização para minimizar os riscos e as possibilidades de perda absoluta de rendas e capacidades, contornando as características do trabalho artístico, em especial as intermitências e descontinuidades.

A ênfase na incerteza recoloca a indeterminação da ação e das múltiplas estratégias dos artistas, que não lutam apenas pelo sentido dos jogos estéticos e de legitimidade artística, como diria Bourdieu (2015). Atuam, inclusive, para a autossatisfação, descoberta, *performance* e para permanecer visíveis, com possibilidades de engajamento cada vez mais difíceis nas condições competitivas dos mundos das artes e dos seus mercados. Os objetivos e sentidos da ação não são unívocos, arte pela arte, por exemplo. Envolvem ter acesso a recursos, fazer alianças, manter contatos e níveis suficientes de informações sobre possibilidades de trabalho, fornecedores, equipamentos disponíveis, editais e fontes de financiamento etc., em suma, manter as redes funcionando de forma favorável.

A incerteza é um componente dos mercados de trabalho e voltou ao centro do debate. Após a sociedade salarial, inúmeros e recorrentes movimentos de desregulação das proteções e flexibilização das relações de trabalho aconteceram. Depois de um período de institucionalização da proteção civil das liberdades fundamentais, com a segurança de bens e pessoas, seguida da ampliação da proteção contra os riscos que degradam a situação dos indivíduos como as doenças, os acidentes, o envelhecimento com perda de recursos, entre outros, os direitos sociais – muito variadamente consolidados e amadurecidos entre os diferentes países – passaram a ser reconfigurados.

O declínio da sociedade salarial tem inúmeras causas. Em primeiro lugar, essa sociedade, é necessário dizer, configura-se como um tipo ideal e, assim, tem dupla função: por um lado, é uma estratégia heurística, usada para descrever relações sociais e suas estruturas históricas; por outro, tem forte sentido normativo, regulador e defensivo das condições do trabalho, ou do emprego, como um eixo de estruturação das relações sociais. Assim, as políticas de pleno emprego foram, em geral, condição para essas realizações.

Em segundo lugar, nem todos os países tiveram as condições para produção de sociedades salariais como regime de inclusão e estruturação social, mas todos enfrentaram os desafios de proteção de direitos civis e sociais. Portanto, além de as condições históricas e institucionais não serem universais, as ideias passaram a tensionar as políticas públicas. Por fim, a partir de processos de reestruturação produtiva, transformações tecnológicas, desemprego de longo prazo, envelhecimento populacional, imigração e financeirização das economias, o assalariamento, portanto, o papel protetivo e garantidor dos Estados, passou a ser questionado. A demanda crescente por proteção social e a luta por apropriação do fundo público por diferentes atores

públicos induziram os Estados a minimizar o financiamento daquelas políticas. Os países que não chegaram a construir uma sólida rede de proteções institucionais enfrentam problemas relativos aos movimentos gerais das economias, nos seus processos de acumulação do capital, investimento e financeirização.

É nesse contexto que a precarização, a flexibilização e a informalização do mercado de trabalho¹³ são apontadas como características gerais e seguidas por outras específicas ao trabalho artístico. A literatura sobre o mercado de trabalho por vezes mistura termos e noções como precariedade, flexibilidade e informalidade ao fazer uso de um conceito para explicitar aspectos de outro. No entanto, estes têm diferentes formas, e nem todas se opõem ao trabalho protegido e regular. Como afirmamos, flexibilidade e informalidade nem sempre se relacionam com precariedade, o que nos leva a admitir que tais noções devem estar associadas a outro quadro de sentidos para o entendimento das dinâmicas do mercado de trabalho da cultura e das artes. Existem modalidades de organização que fogem às características e modos jurídicos que já existem. Essas nem sempre são capturadas nas estatísticas e dados administrativos habituais.

4 MEDIDAS DO TRABALHO CULTURAL

A economia brasileira viveu momentos delicados a partir do início da década de 2010. Foram registrados uma tendência de redução dos ritmos de atividade e aumento da inflação. Esses movimentos impactaram de forma significativa o setor cultural, embora com temporalidades diversas. No curso dos últimos seis anos (entre o quarto trimestre de 2012 e o quarto de 2018), os trabalhadores na cultura cresceram 9,8%, enquanto nos demais setores o crescimento foi de 8,37%.

O produto interno bruto (PIB), apesar do ritmo de crescimento no início da década, sofreu redução significativa desse ritmo em 2014, quando cresceu +0,5%, depois de um crescimento de +3% em 2013. Em 2015, a variação já foi negativa (-3,5%) e, em 2016, -3,3%. Os anos seguintes foram de gradual retomada do crescimento, a ritmos muito baixos, movimento polvilhado por idas, vindas e incertezas (Barbosa, 2020). Pode-se dizer que o período se caracterizou por um quadro recessivo (Ipea, 2016). Em 2018, já se apontava para o fato de que as expectativas de expansão do emprego e retomada de níveis mais intensos de atividade haviam se frustrado (Ipea, 2018).

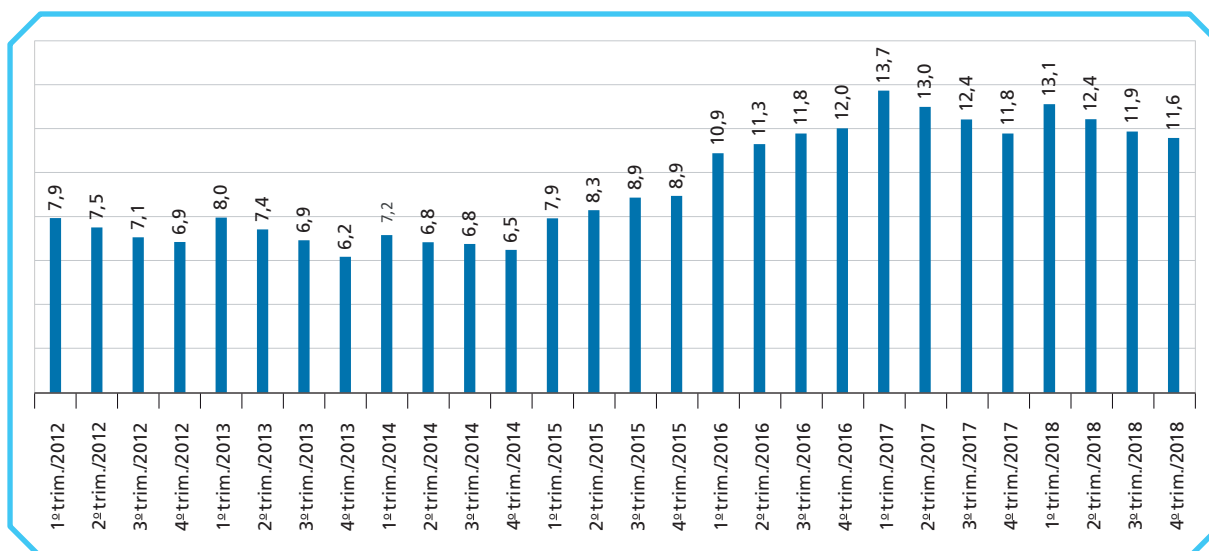
13. Para uma discussão dos sentidos das mudanças do mundo do trabalho, do precariado e da precarização, ver Castel (1998), Standing (2013) e Braga (2012).

O mercado de trabalho teve piora em seus principais indicadores. A taxa de desocupação teve seu menor índice no quarto trimestre de 2013, aumentou para 13,7% no primeiro trimestre de 2017, mantendo-se elevada sistematicamente a partir do quarto trimestre de 2014 e nos anos seguintes.

GRÁFICO 1

Evolução da taxa de desocupação (2012-2018)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Núcleo de Informações Sociais da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Ninsoc/Disoc) do Ipea.

A área cultural não é insensível aos dinamismos econômicos gerais. Ao contrário, reage de forma mais intensa e com ritmos diferenciados, tanto aos processos de expansão quanto aos de retração das atividades econômicas, criando ou destruindo trabalho. A expansão foi de 478 mil postos de trabalho, atingindo no quarto trimestre de 2018 o número de 5,3 milhões de ativos. A participação da cultura no conjunto de postos de trabalho, apesar das oscilações, foi de 5,8% no primeiro trimestre de 2012, a mesma participação verificada no quarto trimestre de 2018.

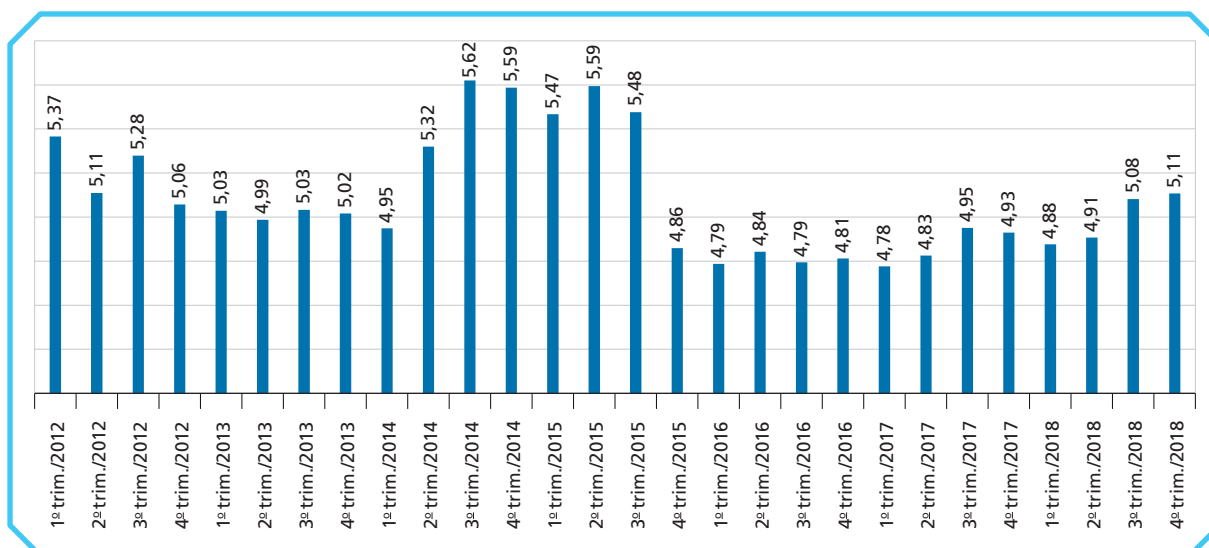
Deve-se registrar, todavia, que a sua participação relativa cresceu nos trimestres em que os indicadores econômicos pioraram, como é possível visualizar nos gráficos 2 e 3.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 2

Evolução da participação da cultura nas ocupações (2012-2018)

(Em %)



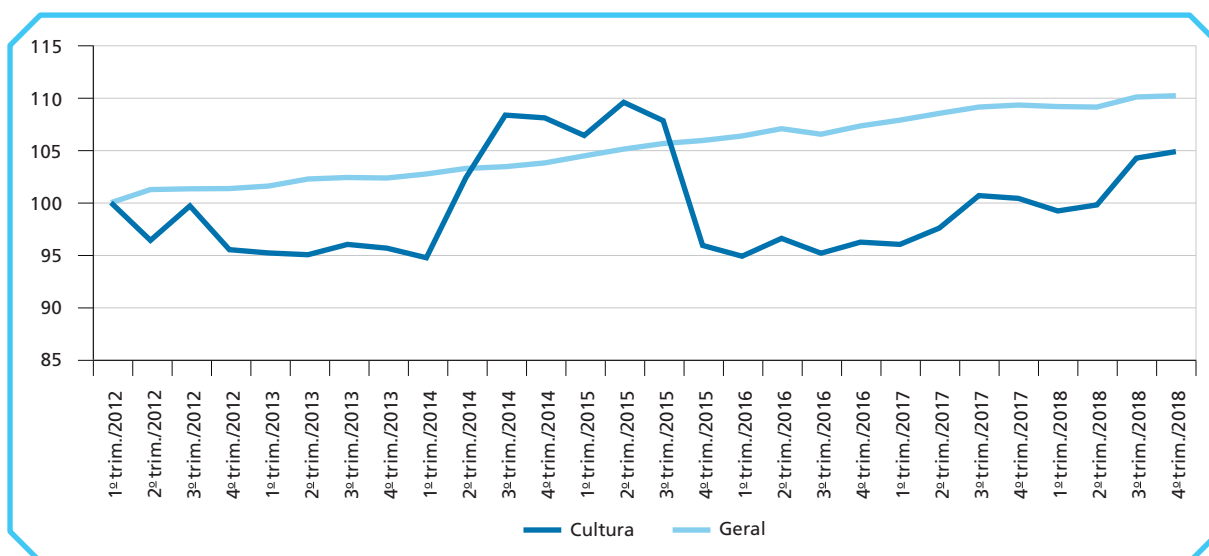
Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

GRÁFICO 3

Evolução comparativa das ocupações culturais e das ocupações totais (2012-2018)¹

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

Nota: ¹ 1º trimestre de 2012=100

Pouco antes do segundo mandato da presidente Dilma Rousseff, que duraria menos de dois anos em decorrência do *impeachment*, o dinamismo da cultura passou por uma forte inflexão positiva, que começou a perder fôlego a partir do segundo semestre de 2015.

Algumas vezes é possível duvidar das fortes interdependências entre política e cultura e, realmente, elas não são causalmente lineares. O que aconteceu depois do primeiro trimestre de 2016 foi uma retomada gradual dos dinamismos da área cultural, com crescimento baixo da economia, incertezas com relação à continuidade dos mecanismos de incentivos fiscais, fomento direto e a queda da massa salarial, o que impactou as decisões de consumo de indivíduos e famílias.

O perfil do mercado de trabalho na área cultural apresenta, como vimos, um conjunto de características que o distingue dos outros trabalhadores ativos. Destacaremos dois deles, a evolução da informalidade e sua composição. A informalidade era de 34,4% no quarto trimestre de 2015 e atinge ao final do período 37,4%, chegando a variar para cima em 4,5 pontos percentuais entre o primeiro trimestre de 2016 e o último de 2018.

A informalidade do trabalho cultural é composição entre sem carteira, conta própria sem inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), empregador sem inscrição no CNPJ e não remunerados. O número dos efetivos que trabalham por conta própria sem CNPJ era de aproximadamente 56,9% no final de 2015 e 57,2% no final de 2018. No quarto trimestre de 2018, o número dos sem carteira era apenas ligeiramente superior ao quarto trimestre de 2015 (+18,8%). Por sua vez, o número dos trabalhadores por conta própria sem CNPJ era 19,6% maior no quarto trimestre de 2018 em relação ao quarto trimestre de 2015. O número dos empregadores sem CNPJ também permaneceu estável no período, mas sua participação é relativamente menor, em torno de 0,9%. O gráfico 4 apresenta a evolução da informalidade de forma agregada no período que vai do quarto trimestre de 2015 ao quarto trimestre de 2018.

Do ponto de vista estatístico, o trabalho cultural era constituído por 35% (média entre o quarto trimestre de 2015 e o quarto trimestre de 2018) de informalidade (39% sem carteira, na média, e 56% conta própria), sendo seu aumento no período de 3%.

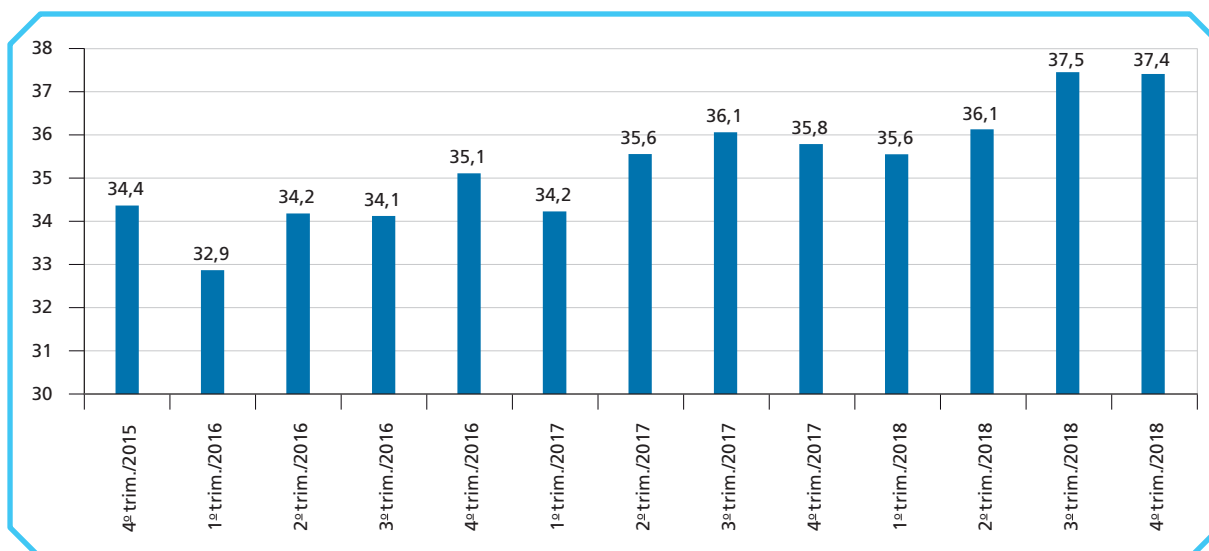
Resumindo: 39% são sem carteira, 56% são conta própria e, aproximadamente, 1,4% é empregador sem CNPJ. Os dados são segmentados, visto que estamos falando da cultura como setor e não apenas do campo artístico, mas podemos ver que, do ponto de vista jurídico, ou pelo menos nas classificações utilizadas, menos da metade do trabalho cultural é informal.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 4

Evolução da informalidade nas ocupações culturais (2015-2018)

(Em %)



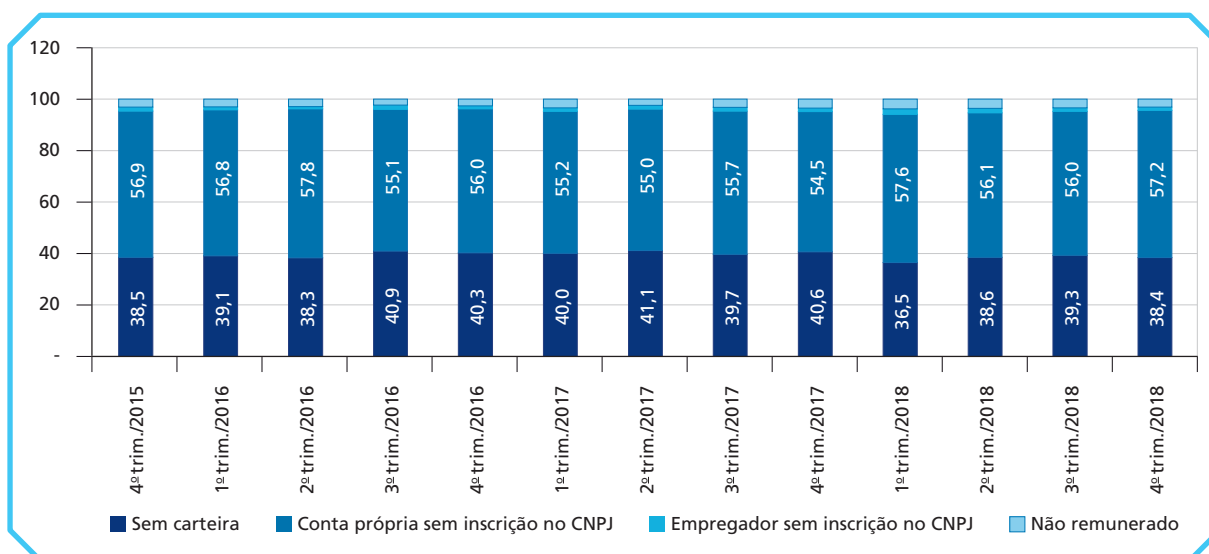
Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

GRÁFICO 5

Composição da informalidade nas ocupações culturais (2015-2018)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

No âmbito dos trabalhadores formais, é necessário apontar para o crescimento significativo dos trabalhadores por conta própria, que foi de 63%, o que significa um aumento de 231, 4 mil empreendedores, um número próximo de 599 mil efetivos no setor cultural. A participação dos trabalhadores por conta própria formais e informais representa 33% do trabalho cultural.

Em relação ao aumento do número de autônomos há hipóteses a serem consideradas. Por um lado, pode ter sido estimulado pela dinâmica dos editais no setor cultural que impulsionaria o registro de autônomos por meio de CNPJ para fins de emissão de notas. Por outro, e de forma concomitante, pode ser associado a uma adesão desses trabalhadores à categoria de microempreendedores individuais (MEI), criada com o intuito de tentar diminuir o número de trabalhadores que atuam na informalidade.

O número de trabalhadores por conta própria reforça a configuração do trabalho artístico centrada na alta competitividade e na concorrência direta pouco respaldada por mecanismos institucionais de proteção ao trabalho. Evidente que neste grupo não são todos que não contribuem para a previdência, por exemplo, tendo em vista que os trabalhadores inscritos na categoria MEI são cobertos pela seguridade social. Esta oferta de trabalhadores é contratada pelos empregadores à medida de suas necessidades, criando-se uma organização específica contrastante com o sentido do pleno emprego, cuja relação prevalente é a do trabalho assalariado formal, por tempo indeterminado ou por contratos de longo prazo.

Cabe um rápido parênteses para assinalar as complexidades do conceito de pleno emprego, o qual se refere à utilização máxima dos fatores disponíveis de produção, capital e trabalho, pressupondo uma situação de equilíbrio entre a oferta e a procura. Segundo Dieese (2021):

o termo pleno emprego, em economia, se refere à utilização de todos os fatores disponíveis (trabalho e capital, por exemplo) a preços de equilíbrio. Geralmente se utiliza esta expressão pensando em pleno emprego do fator trabalho, isto é, o pleno emprego de trabalhadores. Uma situação de pleno emprego no mercado de trabalho representaria um ambiente em que todos os trabalhadores que aceitem receber os chamados "salários de equilíbrio" estão empregados.

O conceito de pleno emprego, todavia, é complexo e envolve a reflexão a respeito de um conjunto de indicadores referidos à dinâmica dos mercados de trabalho, a exemplo da "taxa de desocupação, nível da ocupação, taxa de participação na força de trabalho e os indicadores de subutilização da força de trabalho" (Dieese, 2021, p. 3). Além disso, as estruturas das economias diferem e é necessário ajustar os conceitos e indicadores a essas múltiplas realidades, a exemplo de economias heterogêneas, com forte informalidade do mercado de trabalho, subutilização

da força de trabalho, emprego precário, desemprego aberto e oculto, desalento, conceitos que remetem à ideia de desemprego disfarçado (Mattos e Lima, 2015; Kon, 2013).

Em todo caso, como lembra Kon (2013, p. 8), inclusive se apoiando na definição de pleno emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

o pleno emprego em economia tem como base uma situação em que não existe qualquer forma de desperdício, seja do capital ou do trabalho, ou seja, significa a utilização da capacidade máxima de produção de uma sociedade e, evidentemente, deve ser utilizada para elevar a qualidade de vida da população. No entanto, como salientado pela OIT, o pleno emprego precisa vir acompanhado de trabalho decente.

E continua,

a avaliação dos efeitos do pleno emprego em uma sociedade diz respeito também à verificação das questões estruturais sobre a qualidade do trabalho da população ocupada, de possibilidades de desenvolvimento profissional e de criação de condições favoráveis à mobilidade profissional e geográfica. A população ativa do Brasil inclui em menor proporção indivíduos alocados em situações favoráveis de trabalho e remuneração e protegidos por contratos registrados do que a proporção de indivíduos em condições insatisfatórias de trabalho e de baixa remuneração. Trabalho precário e diferenças regionais impedem o Brasil de ser considerado um país com pleno emprego no sentido de possibilidade de elevação do nível de bem-estar da população (Kon, 2013, p. 9).

Voltando ao centro do nosso argumento, pode-se afirmar que, no que diz respeito aos rendimentos, a cultura apresenta-os, na média, superiores aos rendimentos gerais. Enquanto o rendimento geral cresceu 4,5% entre o quarto trimestre de 2012 e 2018, os rendimentos da cultura cresceram 3,1%, sendo que eram de R\$ 3.069,80 ou aproximadamente 38% superiores aos demais. Entretanto, há diferenças entre os rendimentos do principal por posição na ocupação. Os formais recebem rendimentos maiores que a média, duas (por exemplo, conta própria com CNPJ) ou três vezes maiores que a média (empregador com CNPJ). Os empregadores auferem os maiores rendimentos. Já os informais, com exceção dos empregadores sem CNPJ (46% superiores à média), têm rendimentos inferiores à média. Os trabalhadores por conta própria sem inscrição no CNPJ, empregador sem inscrição no CNPJ, empregador com inscrição no CNPJ e militar/estatutário tiveram variação negativa dos rendimentos médios entre 4% e 9% no período. O local de trabalho também é indicativo de maiores rendimentos para o caso dos trabalhadores

cuja atividade laboral é exercida na própria empresa ou em outra empresa se comparados aos que trabalham em casa ou no espaço público. Também houve variação de rendimentos por tipo de contrato, jornada de trabalho e número de trabalhos (tabela A.1 do apêndice).

Quanto à escolaridade média, é recorrente a caracterização da área como de escolaridade maior. De fato, ela é maior no campo artístico-cultural, embora as qualificações exigidas sejam várias e nem sempre pedem escolarização, mas formação técnica. Na configuração da organização do trabalho da sociedade salarial, os diplomas e as qualificações profissionais consistem em uma garantia de reserva de nicho de mercado, emprego e formalização da profissão. Contudo, o contexto econômico, político e social atual trouxe transformações significativas para o mundo do trabalho e a necessidade de qualificação constante. O diploma não é mais garantia de atuação em determinada área. Esse é um *modus operandi* comum ao campo cultural, no qual a dinâmica do setor exige acúmulo de capital cultural e simbólico, trabalhadores múltiplos (que desempenham várias funções), em constante renovação e atualização, tendo em vista que são atributos desta natureza que aumentam as chances de originalidade, genialidade, distinção e reputação no meio. Tais atributos são legitimados por uma lógica interna sem que haja instituições capazes de regulação deste campo.

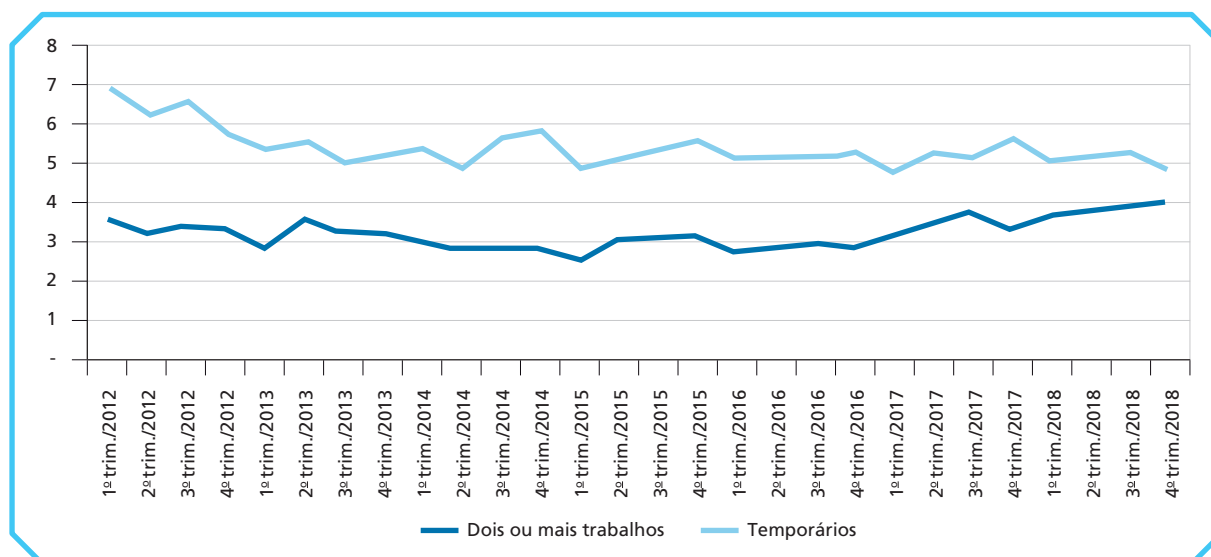
A escolaridade média na cultura era, em 2018, maior que doze anos de estudo, um aumento de 6% em relação a 2012. No caso dos formais, a escolaridade média chegava a ser 13,8 anos entre os conta própria e quatorze anos entre os empregadores. Como é de se esperar, entre os informais a escolaridade média era um pouco menor, apesar de podermos, na média, considerá-la alta (tabela A.2 do apêndice).

O dado é interessante se comparado à prática do mundo do trabalho apresentada na seção 3. Como regra, os trabalhos mais flexíveis e informais associam-se aos menos qualificados, que possibilitam a substituição rápida e fácil da mão de obra sem que haja perda significativa no serviço prestado. As profissões de maior qualificação são as mais valorizadas nas relações formais de trabalho, sendo que, neste caso, o mesmo ocorre na cultura.

A PNAD Contínua trouxe alguns dados curiosos que contradizem, pelo menos em um primeiro momento, o que esperávamos encontrar em uma área muito caracterizada pela presença da lógica dos projetos. O número de temporários diminuiu em 8% do quarto trimestre de 2012 para o quarto de 2018, enquanto os trabalhadores com dois ou mais empregos aumentaram 31%. A participação dos temporários varia entre 4,8% e 6,9%. E a dos com dois ou mais empregos, em 3,4% e 3,9%, conforme o gráfico 6.

GRÁFICO 6

Participação percentual dos temporários e efetivos com dois ou mais trabalhos no setor cultural (2012-2018)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

O número reduzido, em termos relativos, de temporários e de pessoas com um segundo trabalho chamou a nossa atenção. No quarto trimestre de 2018 os temporários somavam quase 259 mil trabalhadores e eram 211 mil trabalhadores com mais de um trabalho. Portanto, as estatísticas não espelham bem nossas ideias comuns a respeito das características do trabalho cultural.

No que diz respeito ao número de horas trabalhadas semanalmente é preciso, antes de tudo, dizer que o número de horas no trabalho não corresponde necessariamente ao número de horas trabalhadas. De qualquer maneira, há diferenças importantes nas estatísticas neste ponto em informais, formais, local de trabalho, tipo de contrato, jornada e número de vínculos. Os dados mostram que são os trabalhadores formais, à exceção do grupo militar/estatutário, que acumulam a maior média de horas trabalhadas na cultura semanalmente. O local de trabalho e o tipo de contrato realizado também exercem influência. A média de horas trabalhadas é maior para os profissionais cujo local de trabalho é na própria empresa, enquanto os que trabalham em casa são aqueles que acumulam média menor de horas dedicadas ao ofício. Os profissionais com contratos permanentes são também os que dispensam, em média, mais horas do seu tempo ao trabalho, assim como aquele com apenas um tipo de vínculo é quem tem média maior de horas semanais dedicadas ao trabalho, contrariando a percepção de que o fato de ter dois ou mais trabalhos faria com que o trabalhador empregasse mais tempo à sua ocupação profissional por conta do volume de atividades acumuladas (tabela A.3 do apêndice).

Quando levamos em consideração a intensidade das horas trabalhadas, isto é, a quantidade de horas dedicadas ao trabalho por semana, os dados de 2018 revelam que a maior parte dos trabalhadores da cultura (72%) dedica mais de quarenta horas semanais. Mostram também que a formalidade apresenta impacto relativo no número de horas trabalhadas, uma vez que o percentual de trabalhadores formais – com carteira (91%), conta própria com inscrição no CNPJ (75%) e empregador com inscrição no CNPJ (86%) – que trabalham mais de quarenta horas é superior, se comparado ao percentual de ocupados informais – sem carteira (56%), conta própria sem inscrição no CNPJ (45%), empregador sem inscrição no CNPJ (67%) e não remunerado (38%) (tabela A.4 do apêndice).

O local de trabalho e o tipo de contrato também exercem influência na quantidade de horas semanais dedicadas ao trabalho. Os que trabalham em empresas, seja na própria ou de terceiros, são os que acumulam mais horas de trabalho semanais, assim como os ocupados que possuem tipo de contrato permanente. Dos trabalhadores que possuem contrato de trabalho permanente, 85% trabalham mais de quarenta horas por semana contra 44% dos trabalhadores com contratos temporários. No que se refere à jornada de trabalho, percebe-se que os profissionais que atuam à noite trabalham menos horas por semana, uma vez que 63% dos ocupados do período noturno dedicam até quarenta horas semanais, sendo que 74% dos trabalhadores que atuam no período diurno trabalham mais de quarenta horas por semana. A respeito da quantidade de trabalhos, o dado é interessante, visto que seria natural pensarmos que o trabalhador que acumula dois ou mais trabalhos, conseqüentemente, dedicaria mais horas semanais. No entanto, as estatísticas mostram que 73% dos ocupados com dedicação a um trabalho atuam por mais de quarenta horas semanais, enquanto apenas metade dos que possuem dois ou mais trabalhos exerce mais de quarenta horas semanais. É provável que esses indicadores se refiram à precarização e à desproteção das atividades.

Nossa hipótese é que as estatísticas revelem uma verdade: o trabalho na cultura é mais estruturado do que podemos imaginar,¹⁴ caso considerado do ponto de vista amplo da cultura como setor. Isso porque na abordagem costumeira prevalece, geralmente, a percepção de que no mundo das artes (que se constitui em um universo de 6% do setor cultural, como já vimos) e da cultura, em sentido amplo, a legitimação do trabalho e do sucesso profissional se dá por atributos

14. Silva (2019, p. 178) afirma, para as artes do espetáculo, algo próximo do que se pode chamar campo das artes ou classe artística nas estatísticas em que “os dados gerais para o espetáculo vivo apontam um baixo grau de formalização das atividades. Das ocupações, 29,6% eram de empregados sem carteira assinada; outros 11,7% eram de empregados com carteira; 0,9%, de funcionários estatutários; 2,7%, de empregadores; e 52,9%, de conta própria”.

como talento, dom, inatismo, aptidão, generalidade, vocação, jeito, improviso etc. Esta visão romantizada do campo esconde o fato de que o trabalho artístico-cultural dá trabalho e exige estruturação, dedicação, ensaio, preparação, tempo e investimento, assim como a formalização de qualquer outra profissão. No entanto, apesar do número elevado de trabalhadores com contratos permanentes e o de temporários bastante reduzido, o número de *missing*, dados perdidos por falta de resposta adequada, nos leva a tomar qualquer inferência de tendência geral com cautela.

Em segundo lugar, e de forma não contraditória, as estatísticas são incapazes de apreender fluxos de atividade do mesmo trabalhador entre trabalhos diferentes (ter mais de um trabalho é apenas parte do fenômeno), e é provável que parte dos trabalhadores da cultura esteja em inatividade, desemprego ou desalento. É possível que os resultados para as características do trabalho no âmbito da cultura funcionem como artefatos estatísticos, construções aproximativas, limitadas tanto pelas classificações quanto pelas metodologias. Isso decorre do fato de as atividades culturais envolverem preparação de projetos, ensaios, articulações, processos de implementação relativamente longos, fluxos de entrada e saída das atividades culturais e mesmo entre trabalho e desocupação, uso de múltiplas estratégias para se lidar com as incertezas, entre outros dinamismos que dificultam uma representação estatística exata dos fenômenos artísticos e culturais.

O mercado de trabalho cultural tem profissões culturais e não culturais. As Classificações Nacionais de Atividades Econômicas (CNAEs) relacionadas à cultura abordam as atividades econômicas destinadas aos interesses culturais, de entretenimento e recreação da sociedade, em que constam profissões culturais voltadas para as atividades artísticas, criativas e de espetáculos, artesanato, arquitetura e paisagismo, audiovisual, *design*, formação, leitura, patrimônio cultural, publicidade e tecnologia da informação e comunicação (TIC). Em 2018, 77% eram de profissões que servem de apoio a artistas individuais e dão suporte empresarial para as atividades. Mesmo se considerarmos as artes e espetáculos ao vivo, há forte participação de outras atividades na sua composição. Como se vê na tabela A.5 do apêndice, 65% dessas atividades eram não culturais. Compõem o grupo de atividades não culturais ocupações das mais variadas, como as ligadas ao financeiro e à contabilidade, recursos humanos, vendas e comercialização, contadores, secretariado, advogados, cabeleireiros, bombeiros, eletricitas, profissionais da saúde, entre outras. São profissões que não necessariamente dialogam com a cultura, isto é, não demandam especificidades artístico-culturais, entendimento e formação para as artes etc. na qualificação profissional dos trabalhadores, mas se fazem necessárias em alguma medida na organização do mercado de trabalho do campo.

A realização das artes e da cultura se dá diante de uma pluralidade de processos de trabalho, multiprofissões e funções que se complementam entre si em uma rede de pessoas

em cooperação. Portanto, de um lado, a diversidade de profissões não culturais presentes nas CNAEs relacionadas à cultura, que a princípio causa estranhamento, justifica-se pelo fato de que “todo trabalho artístico, tal como toda a atividade humana, envolve a atividade conjugada de um determinado número, normalmente, um grande número de pessoas” (Becker, 2010, p. 27). São exemplos deste conjunto de profissionais as listas de créditos e fichas técnicas das produções culturais que reúnem diversas categorias de trabalhadores, responsáveis pelo desempenho de diferentes funções e um feixe de tarefas cuja cooperação e trabalho em conjunto é essencial para a concretização do resultado final (Becker, 2010, p. 32-34). A divisão do trabalho apresentada pelas listas de créditos, tal como as do quadro 1, mostra a variedade de profissionais envolvidos na realização de um produto cultural de audiovisual. Para além dos atores, artistas, diretores, produtores facilmente relacionados ao mundo das artes e da cultura, encontramos fonoaudiólogo, técnica de *gyrotonic*, costureira, carpinteiro, electricista, pintor, serviços de construção, transporte, contabilidade, assessoria financeira, intérprete de libras, entre outros.

Desse modo, compõem as equipes das produções culturais do quadro 1¹⁵ atividades culturais e não culturais, segundo a classificação da CNAE Cultura. A produção do filme *O Menino no Espelho*,¹⁶ por exemplo, contou com um elenco infantil que demandou profissionais responsáveis pelo acompanhamento dos atores no *set* de filmagem, além do ensino particular das crianças para que elas não ficassem com o conteúdo escolar defasado durante o período em que se dedicavam à realização das filmagens. O quadro 1 mostra a equipe do filme voltada para o elenco infantil.

QUADRO 1

O Menino no Espelho: profissionais voltados para o elenco infantil

Função	Nome do profissional responsável
Oficina elenco infantil	Ana Regis
Fonoaudióloga	Janaína Pimenta
Ensino particular do elenco infantil	Maria das Graças Pinheiro
	Sousa Ramos Curso de Idiomas
Acompanhamento das crianças no <i>set</i>	Roberta Rodrigues

Elaboração dos autores.

15. O quadro apresenta as informações completas das listas de créditos das produções usadas como exemplo nas análises.

16. Longa-metragem brasileiro baseado na obra do escritor Fernando Sabino, dirigido por Guilherme Fiúza Zenha, com produção de André Carrera, da produtora Camisa Listrada.

TEXTO para DISCUSSÃO

Para visualização da variedade de funções e tarefas, podemos tomar como exemplo a atividade de produção de arte do filme *No Gogó do Paulinho*,¹⁷ que envolveu as funções de coordenação de arte, cenógrafo, produtor de arte, assistente de arte, ajudante de arte, produtora de objetos, contrarregra, assistente de contrarregra e contrarregra de montagem, *designer* de apresentação, *designer* geral, cenotécnico, aderecista, pintor de arte e ajudante de caminhão, sendo cada tarefa desempenhada por um profissional diferente, como é possível visualizar no quadro 2.

QUADRO 2

No Gogó do Paulinho: atividade de produção de arte

Função	Nome do profissional responsável
Coordenadora de arte	Mari Linhares
Cenógrafo	Emerson Dominice
Produtora de arte	Dani Anet
Assistente de arte	Lulu Canova
Ajudantes de arte	Mariana Barsuglia/Pedro Couto
Produtora de objetos	Natalia Meireles
Contrarregra	Gegê Alves
Assistentes de contrarregra	Marcinho Patrocinio/Conrado Torres
Contrarregras de montagem	Eder Araújo/Glauber Ventura/Adailton Sampaio/Sirnei Martins
<i>Designer</i> de apresentação	Tijolinho
<i>Designer</i> geral	Claudio Azambuja
Cenotécnico	Uilians
Aderecista	Alexsander Grilli
Pintores de arte	Paulo/Carlos
Ajudantes de caminhão	Vovô/Salsicha

Elaboração dos autores.

Por vezes, diferentes funções são realizadas pelo mesmo profissional, como no caso do webdocumentário *A Gente Pode Tudo pelo Menos por Enquanto*,¹⁸ em que a mesma pessoa realizou atividades de direção, produção, roteiro, fotografia, produção executiva, som

17. Uma produção *Camisa Listrada*, em coprodução com 20th Century Fox, Panorama Filmes e Telecine, produzido por André Carrera, roteiro de Paulo Cursino, Odete Damico e Sergio Martorelli e direção de Roberto Santucci.

18. Direção de Luiz Felipe Fernandes e produção de Alicate, Grupo Galpão e Entrefilmes, esse webdocumentário registra o processo artístico, dos ensaios e das estreias nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte, da peça *Outros*, do Grupo Galpão, estreada em 2018. Tem seis episódios disponibilizados no canal do YouTube do grupo.

direto e registro audiovisual, exemplificando a multifuncionalidade comumente presente nos profissionais do ramo.

QUADRO 3

A Gente Pode Tudo pelo Menos por Enquanto: multifuncionalidade

Função	Nome do profissional responsável
Direção	Luiz Felipe Fernandes
Produção	Luiz Felipe Fernandes
	Ricardo Alves Júnior
Roteiro	Alexandre Baxter
	Luiz Felipe Fernandes
Fotografia	Luiz Felipe Fernandes
Produção executiva	Ana Amélia Arantes
	Fernando Lara
	Gilma Oliveira
	Luiz Felipe Fernandes
Som direto	Luiz Felipe Fernandes
Registro audiovisual	Luiz Felipe Fernandes

Elaboração dos autores.

A CNAE Cultura, no entanto, é incapaz de captar a mobilização desse conjunto diversificado de profissionais e trabalhadores orquestrados na execução de todas as tarefas, atividades e ações que se fazem necessárias na realização de um produto artístico-cultural. Os dados não apreendem tais impactos e conexões em rede do mundo das artes e da cultura, ou seja, a cultura e seus dinamismos dificilmente são capturáveis pelas estatísticas. Sabe-se que as análises de políticas públicas ou, por extensão, pesquisas empíricas, são inseparáveis de opções teóricas de construção do objeto (Bourdieu, 2012). As evidências apenas fazem sentido em função de assertivas teóricas e hipóteses, ou seja, do seu contexto discursivo, interpretativo e analítico.

As pesquisas do IBGE são voltadas para os dinamismos e qualificações mais gerais do mercado de trabalho. As amostras não captam pequenos grupos, segmentos culturais ou estratégias individuais, o que daria precisão aos dinamismos do campo cultural. Entretanto, não foram construídas com essa intenção e seria absurdo exigir-lhes qualidades diferentes daquelas propostas e exigíveis no seu contexto institucional. A questão é que a manutenção do registro discursivo em macro, quer dizer, em números e dinamismos agregados, tem efeitos na descrição do campo e na forma de representar a cultura, bem como desdobramentos nas estratégias de proteção dos trabalhadores. Imagina-se mais proteção social (trabalhista e

TEXTO para DISCUSSÃO

previdenciária) em contexto de realidades múltiplas, em que cabem proteções padronizadas, mas também em contextos de estratégias de trabalho que não se encaixam em formulações-padrão.

A intermitência se caracteriza pela lógica geral dos projetos e da atuação em rede, portanto, situa-se em zonas cinza entre formalidade e informalidade, trabalho protegido e trabalho precário. Nessa situação, a pressuposição do assalariamento e dos contratos de longa duração ajuda a errar o foco das atividades de proteção e garantia dos direitos dos trabalhadores da cultura.

Evidentemente, como vimos anteriormente, é necessário discutir a classificação das profissões culturais e aperfeiçoá-las, mas é também importante refletir sobre o conceito de profissão, as formas institucionais de proteção e os dinamismos específicos da área.

Lembremos que a área é formada de profissões culturais e não culturais. Para uma parte do que acontece na cultura, mais estruturada formalmente, ligada a empresas formais ou a formas jurídicas compreensivas e encaixadas às atividades do trabalho, para essa área, o problema é menor. Para as demais, informais ou para as atividades que não estimulam aqueles encaixes formais, mas estratégias de reconhecimento e apoio em redes de atividade, são necessários estudos mais aprofundados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As estatísticas, sejam elas construídas a partir de dados administrativos, pesquisas amostrais ou censitárias, devem ser interpretadas com cautela. O aumento ou a diminuição do número de artistas na dinâmica dos mercados de trabalho não são objeto de questionamentos específicos quanto ao seu sentido e objetivos. Parecem evidentes. Amostra, formas de classificação e estrutura dos questionários são constituintes dos dispositivos de pesquisa que permitiriam a apreensão do setor. Isso é verdade, mas apenas em parte.

Diferentes razões levam-nos a considerar a possibilidade de haver limitações adicionais: a intermitência do trabalho artístico, a flexibilidade funcional e a velocidade do trânsito entre um trabalho e outro. O plano amostral da PNAD Contínua não permite tratamento específico para os artistas, mas é possível dizer algo sobre nível (horas de trabalho), horário e local de atividades, assim como circulação entre desemprego e emprego cultural para outros. Como as atividades artísticas não são regulares e as trajetórias individuais têm baixíssima previsibilidade, não há razão de otimismo para aprofundar a caracterização estatística do trabalho artístico. Os instrumentos disponíveis têm alcances limitados.

Apesar da limitação dos dados utilizados, tendo em vista a própria dinâmica do setor, as informações nos permitem confirmar alguns pontos já sabidos que caracterizam o mercado de trabalho da cultura, por exemplo, a alta qualificação de seus profissionais, que apresentam, em média, doze anos de estudos, bem como o alto rendimento. Os dados também mostram um crescimento na formalização do setor, algo provavelmente decorrente do aumento e consolidação da organização do campo por intermédio da estrutura de projetos e da possibilidade de trabalho autônomo formalizado.

Não obstante o alto rendimento, se comparado ao mercado de trabalho tradicional, o texto revela características do trabalho cultural que apresentam baixa atratividade, como o cenário de riscos e incertezas, relações de barganha, descontinuidades, desproteção, alta competitividade, monopólio de artistas consagrados ou mais reconhecidos etc. No entanto, contraditoriamente, trata-se de um mercado que não para de crescer. Qual seria então o principal atrativo do campo cultural como profissão?

Ao analisarmos a questão do trabalho na cultura pela categoria social de proteção, vimos que uma parcela dos trabalhadores é protegida pelas condições do trabalho formal como assalariamento e emprego, presumivelmente, de longa duração; e outra parte é desprotegida de qualquer benefício. No entanto, uma zona intermediária de proteção se coloca pela precariedade das relações e condições de trabalho. Trata-se do trabalhador informal que tem trabalho, mas não é protegido; possui trabalho, mas é autônomo e sem regulação ou mesmo proteção por parte de instituições. Em contrapartida, existe uma parcela do mundo das artes e da cultura que não tem pretensão de estruturar-se, que tem como mote ser múltipla, criativa, livre e organizada por projetos e trabalhos simultâneos.

Desse modo, outra questão a ser levada em consideração consiste no próprio conceito de precarização e desproteção no que se refere ao mercado de trabalho cultural propriamente. A precarização tem relação sempre com a perda de direitos e desproteções. A proteção no mundo das artes significa uma proteção do Estado, mas que leve em consideração o entendimento de que, contrário ao trabalho industrial, burocrático, ancorado em direitos, o trabalho cultural demanda um tipo de proteção específica que dê acesso ao fundo público. Assim, alguns pontos necessitam de atenção, como os benefícios da previdência social, aposentadoria do artista, especialmente para aqueles em que a carreira termina relativamente cedo – a exemplo de alguns profissionais da dança –, questões de gênero e licença-maternidade, proteção relativa a acidentes de trabalho, doenças e lesões (auxílio-doença), limitações no exercício da profissão decorrentes do envelhecimento, seguro intermitência (como praticado na França) etc.

Os artistas e os trabalhadores da cultura, entretanto, desenvolvem estratégias de autoproteção e redução dos riscos e incertezas por intermédio das redes de contatos e conexões, cujos dados estatísticos não são capazes de abarcar. Assim, dadas as especificidades do mercado de trabalho da cultura, sugere-se que as bases de dados sobre o setor venham acompanhadas de *surveys* e/ou pesquisas que qualifiquem melhor alguns dados, como os sentidos da intermitência e os intervalos entre um trabalho e outro, rotatividade, desemprego, estratégias de desenvolvimento de redes para autoproteção etc.

Assim, caso queiramos construir uma representação mais complexa, o foco deveria recair nas estratégias individuais, quase sempre caracterizadas pelas discontinuidades, conjunturas móveis e contingenciais, mas também pelos modelos de contratação das empresas. Esse movimento depende do capital simbólico do artista e da sua capacidade de ser reconhecido, o que depende dos movimentos competitivos e da própria trajetória nos mercados simbólicos. Reputação conta, mas está estreitamente ligada a elementos conjunturais e a capacidades, nem sempre presentes no patrimônio de disposições dos artistas, para gerenciamento de carreiras criativas. Na perspectiva do indivíduo, são muitas as desigualdades presentes no mundo das artes no que se refere às oportunidades, inserção, prestígio, remuneração, contatos, êxito, reconhecimento etc.

O modelo bourdieusiano de mercado único e do agenciamento de *habitus* em um campo unificado é questionável. Aliás, contrariando essa frase inicial, há vários aspectos do trabalho de Bourdieu (2015) que mostram a sensibilidade para o fato de não haver identidade profissional monolítica entre os artistas que se veem, nas suas trajetórias profissionais, diante da necessidade de adotar estratégias de oferta de trabalho em múltiplos mercados, de exercer múltiplas funções nos mercados simbólicos, de transitar entre mercados simbólicos restritos e amplos, além de exercer outros trabalhos, inclusive como professores, empresários, funcionários públicos etc. Entretanto, é possível creditar ao trabalho de Pierre Bourdieu uma estabilidade, autonomia, homogeneidade e unicidade de disposições mobilizadas nas lutas por legitimidade e monopólio que não despreveriam os mercados de trabalho artísticos como fenômenos históricos, mas por um conjunto de assertivas fortemente lógicas e teóricas. Os mercados de trabalho são marcados pela fragmentariedade e heterogeneidades, dinamismos múltiplos em termos do que vale e do que é legítimo, competitividade no que se refere à oferta de bens e das qualidades reconhecidas para ofertá-los.

Os mercados artísticos, suas heterogeneidades e transversalidades afastam a representação dos campos autônomos com seus jogos hierarquizados e estáveis, substituindo-a por redes e rizomas interdependentes, flutuantes, móveis, dinâmicos, entrelaçados, conjunturais, circunstanciais, que mobilizam patrimônios de disposições flexíveis, múltiplos e agenciados estrategicamente pelos

indivíduos, no sentido do reconhecimento. Ou seja, no lugar de um mundo estruturado como o campo, teremos um mundo artístico multissegmentado e contingente; no lugar de artistas que ajustam as suas disposições conforme a percepção de sua posição em um conjunto de jogos articulados em torno de uma hierarquia de legitimidade artística estruturada, o trabalho artístico envolveria o agenciamento de múltiplas disposições, habilidade de padrões de legitimidade,¹⁹ sejam elas artísticas ou performáticas, em muitos mercados de trabalho especializados; simultaneamente, envolveria a mobilização de disposições relacionadas à gestão de informações, ativos, carreiras, modelos de negócios etc.

Assim, podemos dizer que o artista é um inovador estético e estilístico, mas também um empreendedor. E não apenas isso. Desenvolve estratégias individuais para capitalizar suas relações e nos múltiplos mercados, o que significa mobilizar suas habilidades para realizar diferentes funções e amearhar reconhecimento.

Espera-se que as análises apresentadas pelo estudo subsidiem a implementação de políticas públicas, em especial as que estão vinculadas às estratégias de ampliar a autonomia dos estados e municípios na proposição e no financiamento de ações públicas para a cultura. As reflexões sobre os dinamismos e especificidades do mercado de trabalho da cultura são imprescindíveis para a avaliação das metas do PNC, em especial, a Meta 11, cuja proposta consiste em aumentar consideravelmente o emprego formal do setor cultural (Brasil, 2012). Os indicadores previstos nas metas que compõem o PNC são dispositivos que articulam elementos conceituais, técnicos e normas de ação. A Meta 11 – *Aumento em 95% no emprego formal do setor cultural* – determina quantitativamente a criação de mais *1,3 milhão de empregos formais no setor cultural*. A base de cálculo é a Rais, administrada pelo Ministério da Economia.

A meta foi criada em um contexto de expectativa de manutenção dos níveis de crescimento da economia, a despeito dos sinais de crise já despontados naquele momento. Independentemente, a análise dos dados do dinamismo do mercado de trabalho nos leva a questionar a escolha por metas, cujo comportamento se relaciona menos diretamente com a ação pública sobre os segmentos da arte e da cultura e muito mais com o processo de regulação, normatização e desenvolvimento econômico autônomo de setores de mercado. Os impactos do financiamento público na área são importantes, mas não são capazes de mudar a dinâmica dos direitos sociais do trabalho, da sua proteção e, menos ainda, da sua gramática própria. Ademais, a meta também

19. O agenciamento refere-se à capacidade de interpretar informações, modelar a ação, reconstruir capacidades, ajustar disposições múltiplas, revisar habilidades e expectativas a fim de ajustá-las de forma complexa às contingências da experiência.

não atinge de forma determinante a lógica do trabalho artístico. Entretanto, mesmo com essas ressalvas, advogamos a manutenção do indicador, mas imaginando que seria mais interessante e preciso com o uso da PNAD Contínua como base de cálculo da meta.

Se os postos de trabalho em setores culturais crescem de forma mais intensa que a presença das ocupações ditas culturais, isso pode sugerir que o crescimento da cultura como atividade econômica nem sempre significa mais emprego para os trabalhadores da cultura especificamente – esse crescimento pode estar gerando um aumento proporcionalmente maior de ocupações não relacionadas diretamente à cultura do que de ocupações propriamente culturais, mas que lhes são conexas ou coextensivas. Como justificativa e orientação para direcionar investimentos para a cultura, o argumento não importa. A cultura tem sabido efeito multiplicador em outras atividades. O que se discute é a meta, não sua adequação, mas seu significado, o que ela mede. Valeria investigar melhor esse eventual descompasso e problematizar suas decorrências, mas não cabe ingenuidade na elaboração de metas, mesmo que elas se apresentem em forma de um grande otimismo e em uma aposta política de valorização das políticas culturais. A cultura vale em si e tem efeitos de transbordamento evidentes. No entanto, não necessariamente o aumento do emprego formal no setor condiz com os dinamismos e singularidades do mundo das artes e da cultura. Os indicadores mais adequados a respeito do mercado de trabalho da cultura são aqueles referentes ao acesso a mecanismos de seguridade social da parcela específica de trabalhadores das artes e da cultura, bem como de indicadores referentes à qualidade do trabalho (número de ocupações simultâneas, tempo de trabalho e intensidade), à proteção contra as consequências do desemprego, à velhice e à incapacidade de obter meios de subsistência suficientes. O monitoramento dessas condições talvez exija outras bases de informação e a articulação de redes de pesquisa que lhes ofereça respostas e compreensão mais efetiva.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.

BARBOSA, N. **Evolução do PIB per capita e situação política**. FGV/IBRE, 2020. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/evolucao-do-pib-capita-e-situacao-politica>>.

BECKER, H. **Mundos da arte**. Lisboa: Livros Horizonte, 2010.

BOURDIEU, P. Le marché des biens symboliques. **L'Année Sociologique (1940/1948)**, v. 22, n. 3, p. 49-126, 1971.

_____. Introdução a uma sociologia reflexiva. In: _____. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. cap II.

- _____. **A economia das trocas simbólicas**. 8. ed. São Paulo: Perspectiva, 2015.
- BRAGA, R. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.
- BRASIL. Ministério da Cultura. **Diretrizes Gerais para o Plano Nacional de Cultura**. Brasília: MinC, 2007.
- _____. Lei nº 12.343, de 2 de dezembro de 2010. Institui o Plano Nacional de Cultura – PNC, cria o Sistema Nacional de Informações e Indicadores Culturais – SNIIC e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1, 3 dez. 2010.
- _____. Ministério da Cultura. **As metas do Plano Nacional de Cultura**. Brasília: MinC, 2012.
- _____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1, 14 jul. 2017.
- CAMPOS, A. G. **A atual reforma trabalhista**: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: Ipea, 2017. (Texto para Discussão, n. 2350).
- _____. **Resolução dos conflitos laborais no Brasil**: os papéis desempenhados pela Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: Ipea, 2018. (Texto para Discussão, n. 2362).
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis, Vozes, 1998.
- _____. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Petrópolis: Editora Vozes, 2005.
- _____. Au-delà du salariat ou en deçà de l’emploi? L’institutionnalisation du précaire. In: PAUGAM, S. (Ed.). **Repenser la solidarité**. Paris: Presses Universitaires de France, 2011. p. 415-433.
- CORSEUIL, C. H.; REIS, C. M. C.; BRITO, A. S. **Critérios de classificação para ocupação informal**: consequências para a caracterização do setor informal e para a análise de bem-estar no Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, 2013. (Texto para Discussão, n. 1879).
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anotações sobre a realidade do trabalho no Brasil e em Santa Catarina**: a situação econômica dos trabalhadores catarinenses e brasileiros em meio à omissão do estado e ao descontrole da pandemia. Florianópolis, mar. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3BmMtIC>>.
- DRUCK, G. *et al.* A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. G. **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 114-141.

ESPING-ANDERSEN, G. **Les trois mondes de l'État-providence**: essai sur le capitalisme moderne. Paris: Presses Universitaires de France, 2007.

FLORIDA, R. **The rise of the creative class**. New York: Basic Books, 2002.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD**: um registro histórico da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 1967-2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. (Memória Institucional, n. 20).

IJSN – INSTITUTO JONES DOS SANTOS NEVES. **Economia criativa no Espírito Santo**: painel de indicadores. Vitória: IJSN, 2016. (Texto para Discussão, n. 57).

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Análise do mercado de trabalho. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, ano 22, n. 61, p. 9-20, 2016.

_____. Análise do mercado de trabalho. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, ano 24, n. 65, p. 9-36, 2018.

JATOBÁ, J.; ANDRADE, E. G. L. **A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil**: potencial e limitações. Brasília: Ipea, 1993. (Texto para Discussão, n. 312).

KON, A. **Desemprego ou desocupação?** A interpretação dos indicadores. XI Ciclo de Debates EITT. São Paulo: PUC, 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/2ZvfVi7>>.

LANDRY, C. **The creative city**: a toolkit for urban innovators. Londres: Eathscan, 2002.

_____. **Lineages of the creative city**. Stroud: Comedia, 2005.

MARKUSEN, A. Targeting occupations in regional and community economic development. **Journal of the American Planning Association**, n. 70, p. 253-268, 2002.

MARKUSEN, A. *et al.* Defining the creative economy: industry and occupational approaches. **Economic Development Quarterly**, v. 22, n. 1, p. 24-45, 2008.

MARKUSEN, A.; SCHROCK, G. The artistic dividend: urban artistic specialization and economic development implications. **Urban Studies**, v. 43, n. 10, p. 1661-1686, 2006.

MATTOS, F. A. M. de; LIMA, S. S. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 24, n. 2, p. 293-328, 2015.

MENGER, P.-M. Artists as workers: theoretical and methodological challenges. **Poetics**, v. 28, n. 4, p. 241-254, 2001.

_____. **Portrait de l'artiste en travailleur**: métamorphoses du capitalisme. Paris, Le Seuil; République des idées, 2002.

- _____. **Le travail créateur**: s'accomplir dans l'incertain. Paris: Seuil; Gallimard, 2009.
- OLIVEIRA, J. M. de; ARAÚJO, B. C. de; SILVA, L. V. **Panorama da economia criativa no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2013. (Texto para Discussão, n. 1880).
- OLIVEIRA, M. C. V. Os trabalhadores da economia da cultura: novas tendências e velhas lições. *In*: SALERMO, M. S. *et al.* (Org.). **Estudos de jovens pesquisadores brasileiros**. São Paulo: Papagaio, 2010. v. 1, p. 314-362.
- PASSERON, J.-C. **O raciocínio sociológico**: o espaço não-popperiano do raciocínio natural. Petrópolis: Vozes, 1995.
- PELATIERI, P. *et al.* Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *In*: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 11-31.
- REBELO, A. M. *et al.* Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. *In*: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 50-76.
- SANTOS, W. G. dos. **Cidadania e justiça**: política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda, 1979.
- SENNET, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. São Paulo: Editora Record, 1999.
- _____. **Respeito**: a formação do caráter em um mundo desigual. São Paulo: Editora Record, 2004.
- SILVA, F. A. B. da. **Economia e política cultural**: acesso, emprego e financiamento. Brasília: Ministério da Cultura, 2007. (Cadernos de Políticas Culturais, v. 3).
- _____. Os circos não são iguais. *In*: _____. (Org.). **Patrimônios de práticas na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. p. 173-192.
- SILVA, F. A. B. da; ELLERY, H.; MIDDLEJ, S. A Constituição e a democracia cultural. *In*: IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. (Org.). **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise – vinte anos da Constituição Federal. 2. ed. Brasília: Ipea, 2009. v. 2, n. 17, p. 227-281.
- SILVA, F. A. B. da; MIDDLEJ, S. **Políticas públicas culturais**: a voz dos gestores. Brasília: Ipea, 2011. 223 p.

SILVA, F. A. B. da; SANTOS, S.; OLIVEIRA, M. C. V. Trabalho cultural: descrição e desafios teóricos e empíricos. *In*: CALABRE, L.; DOMINGUES, A.; CABRAL, E. **Anais do IX Seminário Internacional de Políticas Culturais**. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 2018. Disponível em: <http://www.ppgdap.uff.br/wp-content/uploads/2018/07/Anais_Semin%C3%A1rio_Pol%C3%ADticas_Culturais_Final.compressed.pdf>.

SILVA, F. A. B. da; VIEIRA, M. P.; FRANCO, B. L. **A economia criativa sob medida**: conceitos e dinamismo das classes criativas. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão, n. 2493).

SILVA, F. A. B. da; ZIVIANI, P. A Lei Rouanet e os seus efeitos no campo cultural e na gestão pública. *In*: SACCARO JUNIOR, N. L.; ROCHA, W. M.; MATION, L. F. (Org.). **CMAP 2016 A 2018**: estudos e propostas do Comitê de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas Federais. Rio de Janeiro: Ipea, 2018. p. 41-64.

_____. **O incrementalismo pós-constitucional e o enigma da desconstrução**: uma análise das políticas culturais. Brasília: Ipea, 2020. (Texto para Discussão, n. 2550).

STANDING, G. **O precariado**: a nova classe perigosa. São Paulo: Autêntica, 2013.

ULYSSEA, G. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro**: uma resenha da literatura. Rio de Janeiro: Ipea, 2005. (Texto para Discussão, n. 1070).

VIEIRA, M. P.; SILVA, F. A. B. Carreiras artístico-culturais e economia criativa: princípios, valores e tensões em processos de formação e profissionalização. *In*: BARBALHO, A.; ALVES, E. P. M.; VIEIRA, M. P. (Org.). **Os trabalhadores da cultura no Brasil**: criação, práticas e reconhecimento. 28. ed. Salvador: Editora UFBA, 2017. p. 175-199.

WALZER, M. **Esferas da Justiça**: uma defesa do pluralismo e da igualdade. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

APÊNDICE

TABELA A.1**Rendimento médio dos trabalhadores na cultura**

(Em R\$)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total ocupados		2.975,7	3.187,6	3.130,3	3.008,3	3.088,7	2.974,0	3.069,8
Informais	Sem carteira	1.855,2	2.065,9	2.033,2	1.797,0	2.088,0	2.031,2	2.135,1
	Conta própria sem inscrição no CNPJ	1.786,9	2.015,5	1.889,0	1.788,4	1.753,7	1.676,3	1.643,8
	Empregador sem inscrição no CNPJ	3.481,3	6.782,5	4.043,3	3.784,3	3.478,1	2.782,4	3.259,6
	Não remunerado	-	-	-	-	-	-	-
Formais	Com carteira	2.930,4	3.046,4	3.076,3	3.015,0	3.230,3	3.147,4	3.095,0
	Conta própria com inscrição no CNPJ	4.447,2	4.306,1	4.804,1	3.926,3	4.121,4	3.912,2	4.765,9
	Empregador com inscrição no CNPJ	7.816,1	8.201,6	6.973,3	7.674,4	6.222,1	6.092,6	7.202,5
	Militar/estatutário	4.380,3	4.506,8	3.936,9	4.069,4	5.046,4	4.083,9	4.243,3
Local de trabalho	No domicílio em que reside	2.308,6	2.461,4	2.489,2	2.030,5	2.295,6	2.235,7	2.531,5
	Própria empresa	3.125,3	3.366,5	3.300,9	3.263,6	3.344,9	3.237,1	3.253,8
	Outra empresa	3.754,2	4.850,7	9.870,4	4.492,6	2.711,7	3.623,8	3.385,4
	Via ou área pública	1.202,1	1.114,0	1.295,2	1.178,5	1.202,0	1.128,8	1.591,0
	Outros	2.289,2	2.422,1	2.201,9	2.093,5	2.272,1	2.102,8	2.710,7
	Missing	4.734,9	3.806,9	3.567,0	3.828,6	4.231,8	4.093,1	4.025,6
Tipo de contrato	Missing	3.558,2	3.890,1	3.681,0	3.446,2	3.268,5	3.114,9	3.384,7
	Temporários	1.461,8	1.544,1	1.532,1	1.477,8	1.501,7	1.586,4	1.339,7
	Permanentes	2.804,9	2.947,3	2.968,6	2.886,0	3.116,2	3.023,1	2.998,2
Jornada de trabalho	Noturno	2.014,8	1.994,7	1.839,3	1.889,7	2.159,8	1.873,0	-
	Diurno	2.986,8	3.195,2	3.175,4	3.048,1	3.148,4	3.010,9	-
	Nem nem	3.074,9	3.471,2	2.590,9	2.615,8	2.504,0	2.857,4	-
	Noturno parcial	2.816,6	3.080,5	2.403,9	2.431,3	2.381,6	2.540,1	-
Quantidade de trabalhos	Um trabalho	2.941,6	3.182,5	3.134,7	3.004,7	3.071,4	2.978,1	3.049,0
	Dois ou mais trabalhos	3.926,4	3.333,9	2.985,2	3.117,0	3.623,6	2.874,3	3.516,6

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD Contínua/IBGE).

Elaboração: Núcleo de Informações Sociais da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Ninsoc/Disoc) do Ipea.

Obs.: CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Física.

TABELA A.2

Média de anos de estudo dos trabalhadores na cultura

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total ocupados		12,1	12,3	12,3	12,4	12,6	12,8	12,8
Informais	Sem carteira	11,3	11,6	11,6	11,6	12,0	12,3	12,3
	Conta própria sem inscrição no CNPJ	11,0	11,1	11,0	11,2	11,5	11,6	12,0
	Empregador sem inscrição no CNPJ	11,7	11,7	11,5	11,3	12,1	11,6	11,8
	Não remunerado	10,1	10,4	10,7	10,9	10,6	11,1	10,8
Formais	Com carteira	12,5	12,7	12,6	12,6	12,9	13,1	13,0
	Conta própria com inscrição no CNPJ	12,5	13,1	13,3	13,6	13,4	13,8	13,8
	Empregador com inscrição no CNPJ	13,8	13,7	13,6	13,8	13,9	13,8	14,0
	Militar/estatutário	14,3	14,0	14,1	14,1	13,9	13,4	14,7
Local de trabalho	No domicílio em que reside	11,3	11,7	11,8	12,3	12,5	13,0	13,0
	Própria empresa	12,4	12,6	12,6	12,7	12,9	13,1	13,1
	Outra empresa	12,6	13,3	13,2	12,8	13,0	13,3	12,8
	Via ou área pública	8,9	8,5	8,8	9,7	9,5	9,2	10,3
	Outros	11,0	11,0	10,6	10,6	11,3	11,4	11,8
	<i>Missing</i>	14,0	13,6	13,7	14,1	13,8	13,8	14,3
Tipo de contrato	<i>Missing</i>	11,9	12,1	12,1	12,3	12,5	12,5	12,8
	Temporários	11,5	11,7	11,8	12,1	11,8	12,5	12,4
	Permanentes	12,3	12,5	12,4	12,4	12,8	13,0	12,9
Jornada de trabalho	Noturno	10,9	10,4	10,6	11,2	11,5	12,1	-
	Diurno	12,2	12,4	12,3	12,4	12,7	12,8	-
	Nem nem	11,5	12,2	11,7	11,9	12,1	12,8	-
	Noturno parcial	11,4	11,7	11,4	11,7	11,9	12,6	-
Quantidade de trabalhos	Um trabalho	12,1	12,3	12,3	12,3	12,6	12,7	12,7
	Dois ou mais trabalhos	13,3	13,7	12,8	13,3	14,0	13,2	14,0

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

TABELA A.3

Média de horas trabalhadas na cultura

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total ocupados		39,2	38,9	39,0	38,4	38,5	38,2	38,3
Informais	Sem carteira	35,2	34,6	35,3	34,3	34,6	35,1	34,6
	Conta própria sem inscrição no CNPJ	32,8	32,1	32,3	30,4	31,4	30,8	30,9
	Empregador sem inscrição no CNPJ	40,3	49,6	40,9	38,3	34,7	37,8	38,7
	Não remunerado	27,7	28,7	24,7	30,1	27,4	28,5	27,2
Formais	Com carteira	41,9	41,7	41,3	41,3	41,5	41,0	41,7
	Conta própria com inscrição no CNPJ	42,7	41,4	43,6	41,0	41,1	40,9	41,6
	Empregador com inscrição no CNPJ	47,0	45,0	45,4	46,1	43,9	45,3	45,0
	Militar/estatutário	36,6	36,8	35,9	37,8	37,5	36,4	36,1
Local de trabalho	No domicílio em que reside	31,3	30,8	31,5	30,8	31,2	31,0	32,1
	Própria empresa	40,7	40,5	40,3	40,0	40,0	40,1	40,3
	Outra empresa	35,0	38,4	39,5	36,9	38,1	37,1	37,5
	Via ou área pública	36,0	36,3	32,1	34,9	34,4	37,6	37,9
	Outros	35,9	34,9	36,7	34,1	35,1	33,5	34,7
	<i>Missing</i>	34,3	35,4	34,7	36,3	36,9	36,3	35,7
Tipo de contrato	<i>Missing</i>	37,3	36,8	37,4	36,0	36,3	36,0	35,9
	Temporários	32,2	33,1	33,7	31,9	32,9	32,7	32,1
	Permanentes	41,2	40,7	40,5	40,6	40,6	40,4	40,7
Jornada de trabalho	Noturno	26,7	24,4	26,2	25,2	27,5	27,6	-
	Diurno	39,4	39,2	39,3	38,7	38,8	38,5	-
	Nem nem	39,5	37,6	37,6	37,7	37,9	37,3	-
	Noturno parcial	36,4	34,2	34,7	34,6	34,2	34,2	-
Quantidade de trabalhos	Um trabalho	39,3	39,1	39,2	38,5	38,6	38,3	38,4
	Dois ou mais trabalhos	35,8	34,3	34,7	35,5	35,2	34,8	35,5

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

TABELA A.4
Proxy de intensidade pelo número de horas trabalhadas na cultura

	2012					2018						
	Até 10 horas	10 a 20 horas	20 a 30 horas	30 a 40 horas	40+ horas	Total	Até 10 horas	10 a 20 horas	20 a 30 horas	30 a 40 horas	40+ horas	Total
Total ocupados	4	5	8	11	72	100	4	4	9	10	72	100
Sem carteira	6	9	15	14	56	100	6	7	17	15	56	100
Conta própria sem inscrição no CNPJ	10	14	16	15	46	100	9	11	19	15	45	100
Empregador sem inscrição no CNPJ	4	12	4	17	64	100	5	9	7	12	67	100
Não remunerado	17	17	26	10	29	100	19	22	8	13	38	100
Com carteira	0	1	3	8	87	100	0	1	3	6	91	100
Conta própria com inscrição no CNPJ	3	4	6	10	76	100	2	3	9	11	75	100
Empregador com inscrição no CNPJ	0	1	3	10	86	100	1	2	3	8	86	100
Militar/estatutário	-	0	11	23	65	100	2	1	16	20	61	100
No domicílio em que reside	10	14	21	16	38	100	8	10	21	14	47	100
Própria empresa	2	3	6	10	78	100	2	2	7	9	80	100
Outra empresa	4	7	8	29	52	100	6	-	9	13	72	100
Via ou área pública	9	8	13	9	61	100	4	6	12	14	65	100
Outros	8	10	10	10	61	100	8	9	12	12	59	100
Missing	2	4	15	21	58	100	1	2	16	19	61	100
Missing	7	9	12	13	59	100	6	8	14	13	59	100
Temporários	9	8	20	14	49	100	6	5	22	22	44	100
Permanentes	1	2	4	9	83	100	1	2	5	7	85	100
Noturno	13	23	19	15	30	100	17	18	11	17	37	100
Diurno	3	4	8	11	74	100	3	4	9	10	74	100
Nem nem	6	11	9	13	61	100	3	9	13	9	66	100
Noturno parcial	8	14	11	14	54	100	7	11	12	11	59	100
	6	11	9	13	61	100	3	9	13	9	66	100
Quantidade de trabalhos	4	5	8	10	73	100	4	4	9	10	73	100
Dois ou mais trabalhos	2	8	16	22	52	100	4	4	22	21	50	100

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

TABELA A.5**Atividades culturais e não culturais (cultura e artes do espetáculo)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cultura	5.019.232	4.990.385	5.397.152	5.323.859	5.120.431	5.075.272	5.316.023
Atividades culturais	1.061.309	1.104.683	1.144.664	1.155.509	1.249.986	1.238.498	1.236.811
Atividades não culturais	3.957.922	3.885.702	4.252.488	4.168.350	3.870.446	3.836.774	4.079.212
Artes do espetáculo	508.653	537.733	529.804	543.510	561.408	554.353	576.807
Atividades culturais	185.590	188.634	188.406	180.056	209.046	199.162	202.383
Atividades não culturais	323.063	349.099	341.397	363.454	352.362	355.191	374.424

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

TEXTO para DISCUSSÃO

TABELA A.6
Composição do setor cultural

Categoria/Segmento/Setor	Áreas	4º semestre de 2018	%
	Total	607.475	11,3
Fabricação de produtos de madeira, cortiça e material trançado, exceto móveis	Artesanato	286.622	5,4
Atividades artísticas, criativas e de espetáculos	Atividades artísticas, criativas e de espetáculos	319.730	6,0
Atividades de organizações religiosas e filosóficas	Atividades artísticas, criativas e de espetáculos	259.738	4,8
		579.467	10,8
Aluguel de objetos pessoais e domésticos	Audiovisual	45.421	0,8
Atividades cinematográficas, produção de vídeos e de programas de televisão, gravação de som e de música	Audiovisual	44.963	0,8
Atividades de rádio	Audiovisual	52.186	1,0
Atividades de televisão	Audiovisual	61.125	1,1
Comércio de produtos novos não especificados anteriormente	Audiovisual	986.769	18,4
Fabricação de equipamentos de comunicação e de aparelhos de recepção, reprodução, gravação e amplificação de áudio e vídeo	Audiovisual	50.845	0,9
Fabricação de equipamentos e instrumentos ópticos, fotográficos e cinematográficos e de mídias virgens, magnéticas e ópticas	Audiovisual	1.016	0,0
Telecomunicações	Audiovisual	383.092	7,2
		1.625.418	30,3
Fabricação de artigos de joalheria, bijuteria e semelhantes	Design	43.158	0,8
Outras atividades profissionais, científicas e técnicas não especificadas anteriormente	Design	360.277	6,7
		403.435	7,5
Outras atividades de ensino	Formação	666.858	12,4
Comércio de artigos de escritório e de papelaria; livros, jornais e outras publicações	Leitura e comércio	193.863	3,6
Edição e edição integrada à impressão	Leitura, edição e impressão	73.114	1,4
Fabricação de instrumentos musicais	Música	5.361	0,1
Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental	Patrimônio cultural	36.180	0,7
Publicidade	Publicidade	254.061	4,7
Atividades de prestação de serviços de informação	TIC	44.102	0,8
Atividades dos serviços de tecnologia da informação	TIC	581.134	10,8
	Total	625.236	11,7
	Total geral	5.357.091	100

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Ninsoc/Disoc do Ipea.

Obs.: TIC – Tecnologia da informação e comunicação.

EDITORIAL

Chefe do Editorial

Reginaldo da Silva Domingos

Supervisão

Carlos Henrique Santos Vianna

Revisão

Bruna Oliveira Ranquine da Rocha

Carlos Eduardo Gonçalves de Melo

Elaine Oliveira Couto

Lis Silva Hall

Mariana Silva de Lima

Marlon Magno Abreu de Carvalho

Vivian Barros Volotão Santos

Matheus Tojeiro da Silva (estagiário)

Rebeca Raimundo Cardoso dos Santos (estagiária)

Editoração

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Mayana Mendes de Mattos

Mayara Barros da Mota (estagiária)

Capa

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico

Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 - Bloco J - Ed. BNDES, Térreo.

70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL