

## QUANTO VALE O SHOW? O PAPEL DA PROFISSIONALIZAÇÃO E DO TALENTO NO RENDIMENTO DE TRABALHADORES CULTURAIS

### HOW MUCH IS THE SHOW WORTH? THE ROLE OF PROFESSIONALIZATION AND TALENT IN THE EARNINGS OF CULTURAL WORKERS

Sandro Eduardo Monsueto<sup>1</sup>  
Marizélia Ribeiro de Souza<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo analisar o papel da profissionalização e do talento no mercado de trabalho em cultura no Brasil, usando os dados do Censo 2010. Para capturar o efeito desses dois elementos, são denominados de profissionais da cultura aqueles indivíduos com curso superior em áreas que exigem a realização de exames de habilidades específicas em seus processos seletivos. Estes indivíduos, por hipótese, possuem habilidades natas, entendidas como talento, ao mesmo tempo em que se profissionalizam em cursos na área de cultura. Os resultados mostram que os trabalhadores do setor que se profissionalizam são capazes de atingir remunerações mais altas que a média do mercado de trabalho tradicional, se destacando entre a mão de obra cultural. Ao mesmo tempo, ao decompor a diferença entre fatores explicados e não explicados, o segundo elemento pode ser entendido como uma proxy do talento, que contribui para a formação de maiores remunerações.

---

<sup>1</sup> Doutor em Economia pela Universidad Autónoma de Madrid. Docente da FACE/Universidade Federal de Goiás nos Programas de Pós-Graduação em Administração e em Economia – Goiânia (GO).

<sup>2</sup> Mestre em Administração pelo PPGADM/FACE/Universidade Federal de Goiás. Docente da Faculdade Araguaia – Goiânia (GO).

**Palavras-chave:** Economía cultural, talento, profissionalização.

**Abstract:** This article aims to analyze the role of professionalization and talent in the cultural labor market in Brazil, using data from the 2010 Census. In order to capture the effect of these two elements, individuals with higher education in areas that require specific skills exams in their selective processes are called professionals. These individuals, by hypothesis, have natural abilities, understood as talent, at the same time that they are professionalized in courses in the area of culture. The results show that the workers in the sector that are professionalized are able to achieve remunerations higher than the average of the traditional labor market. At the same time, by decomposing the difference between explained and unexplained factors, the second element can be understood as a proxy of talent, which contributes to higher remunerations.

**Keywords:** cultural economy, talent, professionalization.

**Resumen:** Este artículo tiene como objetivo analizar el papel de la profesionalización y del talento en el mercado de trabajo cultural de Brasil, usando los datos del Censo 2010. Para capturar el efecto de estos dos elementos, son denominados profesionales de la cultura aquellos individuos con curso superior en áreas que requieren la realización de exámenes de habilidades específicas en sus procesos selectivos. Estos individuos, por hipótesis, poseen habilidades natas, entendidas como talento, al mismo tiempo que se profesionalizan en cursos de línea cultural. Los resultados muestran que los trabajadores del sector que se profesionalizan son capaces de alcanzar remuneraciones más altas que la media del mercado de trabajo tradicional, destacándose entre la mano de obra cultural. Al mismo tiempo, al descomponer la diferencia entre factores explicados y no explicados, el segundo elemento puede ser entendido como un proxy del talento, que contribuye para la formación de mayores remuneraciones.

**Palabras clave:** Economía cultural, talento, profesionalización.

## 1 Introdução

Este artigo tem como objetivo analisar o mercado de trabalho do segmento cultural no Brasil, investigando o papel das características não observáveis e da profissionalização sobre a remuneração. Enquanto o segundo item é tradicionalmente investigado na literatura por meio de *proxies* relacionadas aos anos de estudo e dentro da teoria do capital humano, as primeiras ainda são pouco abordadas pelos artigos empíricos, dada a dificuldade de se obter variáveis adequadas nas bases de microdados oficiais. No presente artigo, essas características não observáveis são tratadas como relacionadas às habilidades cognitivas ou natas que, no mercado de trabalho em cultura, podem ser entendidas como sendo o talento do indivíduo. Desta forma, testa-se a hipótese de que profissionalização e talento aumentam a remuneração do setor.

As pesquisas no Brasil têm comprovado a relevância de serviços na área cultural para o PIB do país, na geração de emprego e renda, além da valorização das tradições nacionais (Oliveira *et al.*, 2016; Procopiuck e Freder, 2014; Santos, 2014; Simis, 2007; Tolila, 2007). Contudo, a literatura sobre o mercado de trabalho em economia da cultura sofre com a falta de uma definição homogênea sobre a área de estudo e os limites entre essa e a denominada economia ou indústria criativa, o que dificulta a realização de análises comparáveis dentro do segmento (Barcellos, 2015; Corazza, 2013; Flach e Antonello, 2011; Machado, Rabelo e Moreira, 2014; Marcal *et al.*, 2015; Oliveira *et al.*, 2016; Reis, 2008; Semensato, 2013; Tolila, 2007). Parte dessa dificuldade pode ser atribuída ao relativamente recente desenvolvimento desta linha de pesquisa dentro da ciência econômica, que até metade do século XX era voltado basicamente para a alta cultura e formação de preços, como afirma Benhamou (2007).

Apesar da falta de homogeneidade internacional, é possível tomar a economia criativa como sendo composta por uma gama maior de atividades, além da própria cultura (Howkins, 2002). Essa noção foi usada, por exemplo, no final dos anos 1990 para o desenho de políticas públicas no Reino Unido e Austrália, preocupados em desenvolver as atividades do segmento (Cunningham, 2002; Newbiggin, 2010). Para o relatório da Conferên-

cia das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2010), o conceito de economia criativa deve abranger os itens de criatividade, cultura, economia e tecnologia ao mesmo tempo. Já a área de economia da cultura, analisada no presente estudo, segue a visão do *Atlas Brasileiro de Economia da Cultura*, que a define “como um subgrupo das indústrias criativas” (CEGOV, 2016, p. 63). O Atlas utiliza diretamente a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE: versão 2.0 – para delimitar o campo de estudo, definido como “atividades humanas, compreendidas em sua dimensão econômica, que criam, expressam, interpretam, preservam e transmitem conteúdo simbólico na produção de bens e serviços” (CEGOV, 2016, p. 71).

Em geral, autores têm observado que o mercado de trabalho em cultura tem algumas especificidades. Salientam, por exemplo, que há elevada informalidade, existência de múltiplos contratos e trabalho intermitente (Casacuberta e Gandelman, 2012; Throsby, 1994). Além disso, nesse segmento a formação da renda é determinada de modo diferente do mercado de trabalho tradicional. Estudos que tratam do papel do capital humano, mostram que os indivíduos que se dedicam a atividades artísticas não necessariamente aprendem sua profissão via estudo formal, mas também por intermédio do autoconhecimento, aliado ao dom que possuem. Na área criativa, o aprendizado é mais ligado ao autoaprendizado e ao talento ou “vocaçào”, do que aos anos formais de educação (Bendassolli e Wood Jr., 2010; Ferreira Neto, Freguglia e Fajardo, 2012a; Menger, 2006; Serra e Fernandez, 2014; Virginio, 2015).

Apesar da importância do talento ou dom dos trabalhadores neste mercado, esse é um fator de difícil mensuração, o que gera uma falta de estudos empíricos que consigam considerar seus efeitos sobre as remunerações. A literatura tem dado mais atenção para a estimação dos impactos do capital humano, captado pelos anos de estudo e experiência (Becker, 1975; Machado, Rabelo e Moreira, 2014) gerando uma lacuna na análise. Sendo assim, a contribuição do presente artigo está em admitir de forma explícita o papel do talento, combinado com a profissionalização, na formação da renda dentro do segmento de cultura no Brasil e usando uma nova *proxy* para esse talento. Para tanto, parte da hipótese de que os indivi-

duos que se profissionalizam em cursos superiores específicos possuem habilidades específicas para atuar na área de cultura. Os resultados mostram evidências de que talento e profissionalização são dois elementos importantes para a formação das remunerações do segmento de cultura no Brasil.

Para chegar a estes resultados, a remuneração mensal, obtida do Censo Demográfico de 2010, é regredida em função de uma série de variáveis, dentre as quais, a formação específica em cursos tomados como culturais, para posteriormente se aplicar uma decomposição de Oaxaca (1973). Isso deve permitir separar e analisar os efeitos da profissionalização (efeito explicado) e do talento dos trabalhadores (efeito não explicado). O restante do texto se divide em mais quatro partes além desta introdução. Na próxima seção é feita uma revisão da literatura sobre o mercado de trabalho cultural. Em seguida, é apresentada a estratégia empírica adotada e a base de dados. Resultados e considerações finais encerram a discussão do trabalho.

## **2 Revisão da literatura**

A análise do mercado de trabalho cultural tem seu marco inicial no estudo realizado por Baumol e Bowen (1966) sobre os custos de espetáculos ao vivo e a queda de rentabilidade dos teatros tradicionais nos Estados Unidos. A maior difusão de microdados e informações específicas para o setor colaborou para a ampliação dos estudos principalmente depois do ano 2000, que buscam compreender as características incomuns do mercado de trabalho dos artistas. No âmbito da literatura internacional, destacam-se ainda os estudos realizados por Alper e Wassall (2006); Benhamou (2007); Casacuberta e Gandelman (2012); Markusen *et al.* (2008); Popoviæ e Ratkovic (2013) e Throsby (1994). No Brasil, o tema é ainda mais recente, sendo possível ressaltar autores como Arruda (2016); Cunha (2011); Ferreira Neto, Freguglia e Fajardo (2012); Keller (2016); Machado, Menezes e Diniz (2011); Machado, Rabelo e Moreira (2014); Seginini (2008, 2016) e Semensato (2013).

De maneira geral, as análises mostram a presença de elevada informalidade, trabalhos intermitentes e existência de múltiplos contratos

simultâneos. Para autores como Yudice (2017) e Seginini (2008), essas características estão relacionadas à organização do mercado de espetáculos, onde as contratações devem se adequar às necessidades de cada projeto, com propriedades, prazos e jornadas diferenciadas. Também chamam a atenção para a existência de outras especificidades em relação ao mercado de trabalho tradicional, como o caráter mais simbólico e menos econômico ou monetário (Souza e Carrieri, 2013) e o papel desempenhado pela tecnologia, que não garante aumentos de produtividade, dada a impossibilidade de reprodução infinita dos espetáculos, o desgaste humano e a remuneração de artistas consagrados por curtos períodos de tempo (Diniz, 2009). Outra característica que distingue este mercado das demais atividades é uma fraca dicotomia entre lazer e trabalho (Borjas, 2008). Machado, Rabelo e Moreira (2014), por exemplo, apontam para uma maior disposição dos trabalhadores dessas atividades em realizar jornadas mais longas de trabalho, em função do prazer que encontram ao desempenhar suas atividades.

Dentre as especificidades do mercado de trabalho em cultura destacadas pela literatura, um componente que tem se mostrado fundamental é o papel do talento, vocação ou habilidades natas do indivíduo sobre a formação da remuneração. Esses atributos podem ser entendidos como habilidades cognitivas individuais que, embora estejam com a pessoa desde seu nascimento, podem ser aprimoradas ao longo da vida, em função do contexto familiar, das condições socioeconômicas e treinamentos recebidos (Heckman, 2008). De acordo com a literatura, essas são habilidades não observáveis, que possuem papel tão ou mais relevante que as características observáveis da mão obra cultural. Autores como Menger (2006) e Casacuberta e Gandelman (2012) mostram evidências de que elementos relacionados ao talento individual podem ser mais importantes para explicar a formação de salários do que o capital humano acumulado por anos de instrução.

Menger (2006) salienta que o ganho monetário de um artista e os preços de suas obras são uma função do capital humano acumulado que não necessariamente é resultado apenas de uma educação formal. Além da instrução regular, pode-se adquirir capital humano por meio de prática,

experiência anterior e habilidades cognitivas, sendo esses últimos de relevância maior que o investimento em anos formais de estudo. Segundo Throsby (1994), o fator talento é um dos principais elementos que ajudam a entender a composição da remuneração de trabalhadores da área artística, mesmo essa sendo geralmente inferior à recebida em segmentos não culturais. Para Casacuberta e Gandelman (2012), existem características observáveis que definem o ganho de um trabalhador do segmento cultural, inclusive a educação artística recebida. No entanto, também há fatores não observáveis que são fundamentais para os rendimentos, tais como o talento ou o “efeito bilheteria”<sup>3</sup>.

Virgínio (2015) alega que embora a formação superior seja importante, é fundamental que o trabalhador da área possua qualidades artísticas, frisando que, normalmente, esses indivíduos são desvendados como talentos nas escolas desde cedo e não necessariamente numa formação superior. Ainda enfatiza que o fator experiência pesa mais na formação do artista do que os anos de estudos na área, e que o diploma nada acrescenta quando se fala em termos artísticos. Flach e Antonello (2011) argumentam que o processo de aprendizagem formal não é absoluto e está muito aquém de ser o principal em atividades culturais, razão por que são empregados métodos informais no sentido *learn by doing*. Barth e Pinheiro (2016) destacam a importância de treinamentos não formais e trocas de experiências entre artistas como essencial para o aprimoramento de técnicas.

Por outro lado, embora os estudos no campo cultural apontem elementos relacionados com a vocação e o talento como essenciais nas atividades do artista, para Seginini (2016) essa análise é incompleta e, por vezes, equivocada. Segundo a autora, há um processo de formação árduo, contínuo e não homogêneo desses profissionais, a despeito de seus respectivos talentos. Por meio de entrevistas com artistas de dança, artes visuais e música, encontra um reconhecimento da importância do ensino superior entre esses trabalhadores, ainda que o mesmo não seja conside-

---

<sup>3</sup> Efeito bilheteria é a alavancagem que um “*pop star*” pode trazer para a venda de ingressos.

rado como indispensável. De forma similar, para Arruda (2016), o crescimento no número de cursos e de matrículas nas modalidades de graduação e pós-graduação é um reflexo da busca dos artistas por se posicionarem como profissionais no segmento perante a sociedade, dado o entendimento de que a garantia de um rótulo de profissão é um curso superior.

Ou seja, apesar da importância, não é apenas o talento que garante a remuneração e produção no meio cultural. Keller (2007), por exemplo, em sua pesquisa sobre inserção dos trabalhadores no segmento da moda, salienta que o talento e a criatividade são fatores importantes, mas não são suficientes para explicar o sucesso. Para Becker (2010), são poucos os artistas que chegam ao patamar de elevado reconhecimento e, embora seu talento seja visível, são necessários outros fatores para que se chegue a tal ponto. Borges (2008) acentua que há múltiplas respostas para explicar o porquê de alguns conseguirem sucesso e outros não, mesmo que todos possuam talento. No estudo da profissão de atores e bailarinos portugueses, Borges (2003) evidencia o alto grau de incerteza e risco da atividade, chamando atenção para a idade de inserção desses artistas no mercado de trabalho. É salientado que a probabilidade de uma atriz conseguir um papel é maior quando é mais jovem, ao passo que no segmento da dança, os trabalhos são ofertados mais tarde, em virtude do tempo de formação necessária. O autor enfatiza ainda que, “a formação formal é cada vez mais um passo na profissionalização” (Borges, 2003, p. 114) das atividades do segmento cultural e tem a função de auxiliar o desenvolvimento técnico da capacidade e da criatividade dos artistas.

Desta forma, o fato de possuir atributos relacionados à vocação não exclui a necessidade, ou ainda, o desejo de alguns artistas aprimorarem seus conhecimentos via estudo formal em um curso de graduação onde possam combinar criatividade e capital intelectual. Ou seja, unir talento e aprimoramento a partir da profissionalização, como destacam Seginini e Souza (2007). Nesse mesmo caminho, Nascimento (2007) afirma que a profissionalização está ligada a uma *expertise*, o domínio sobre uma atividade, adquirido de modo formal em um ensino superior, legitimado pelo Estado. Para ser reconhecido como profissional de uma determinada área é necessária uma instrução formal e, quando o processo de aprendizagem ocorre pelo método *learn by doing*, trata-se do ofício.

Existe, portanto, uma dicotomia entre talento e profissionalização dos trabalhadores do segmento cultural, pouco explorado de forma empírica pela literatura. De um lado, as análises têm dado mais atenção para o impacto da profissionalização, tradicionalmente aproximada por meio dos anos formais de escolaridade. Por outro lado, a pesar de considerado relevante para a formação dos rendimentos e para a produtividade, o talento e as habilidades natas do indivíduo são fatores não diretamente observáveis, com escassez de informações que permitam a construção de *proxies* adequadas nas bases de microdados oficiais. O presente artigo explora essa lacuna, tentando fornecer evidências empíricas sobre o papel destes dois elementos entre a mão de obra cultural. Em relação aos artigos previamente apresentados, avança ao utilizar uma nova *proxy* para captar o talento dos indivíduos, ainda não testada na literatura consultada, além de colaborar com o entendimento do papel da profissionalização do setor.

### **3 Estratégia empírica**

As informações utilizadas são extraídas dos microdados da amostra de 25% do Censo Demográfico de 2010, organizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). São selecionados indivíduos brancos, pretos e pardos, ocupados com um único emprego, de 18 anos ou mais, não militares, não funcionários público-estatutários e não trabalhadores domésticos, residentes em áreas urbanas, com informações completas para as variáveis dos modelos. Como se pretende verificar o impacto da profissionalização, via realização de um curso superior específico da área de cultura, a amostra utiliza apenas indivíduos com ensino superior completo.

Sobre os dados, a presente análise possui dois desafios. Em primeiro lugar, é necessário definir quem são os trabalhadores ocupados em atividades do segmento de economia cultural. Para tanto, é usada como base a classificação do Centro de Estudos Internacionais sobre Governo (CEGOV), que busca delimitar o campo de estudo para o Brasil. Como resultado, entre as ocupações listadas no Censo Demográfico e definidas segundo a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares, são selecionadas

aquelas mais similares com a definição de atividades do CEGOV, resultando nas ocupações descritas no Quadro 1.

**Quadro 1** – Ocupações do setor cultural

<b>Código</b>	<b>Ocupação</b>
2161	Arquitetos de edificações
2162	Arquitetos paisagistas
2163	Desenhistas de produtos e vestuário
2166	Desenhistas gráficos e de multimídia
2641	Jornalistas
2651	Artistas plásticos
2652	Músicos, cantores e compositores
2654	Diretores de cinema, de teatro e afins
2655	Atores
2656	Locutores de rádio, televisão e outros meios de comunicação
2659	Artistas criativos e interpretativos não classificados anteriormente
7313	Joalheiros e lapidadores de gemas, artesãos de metais preciosos e semipreciosos
7314	Ceramistas e afins (preparação e fabricação)
7315	Cortadores, polidores, jateadores e gravadores de vidros e afins
7316	Redatores de cartazes, pintores decorativos e gravadores
7317	Artesãos de pedra, madeira, vime e materiais semelhantes
7318	Artesãos de tecidos, couros e materiais semelhantes
7319	Artesãos não classificados anteriormente
7531	Alfaiates, modistas, chapeleiros e peleteiros
7532	Trabalhadores qualificados da preparação da confecção de roupas
7533	Costureiros, bordadeiros e afins
7534	Tapeceiros, colchoeiros e afins
7535	Trabalhadores qualificados do tratamento de couros e peles

Fonte: Anexos Auxiliares do Censo Demográfico 2010.

A segunda e, talvez, mais complexa dificuldade, diz respeito à definição de profissão em cultura e como representar o talento desses indivíduos. Os dados do Censo Demográfico permitem identificar o curso de graduação ou pós-graduação *stricto sensu* realizado pelos indivíduos da amostra e, dentre esses, são definidos como profissões culturais aqueles que requerem a realização de provas de habilidades específicas, além do exame de seleção tradicional (Vestibular, Enem, etc.). Cerqueira (2012) destaca a importância destes exames, uma vez que uma prova escrita é provavelmente insuficiente para avaliar competências relacionadas às habilidades motoras, táteis auditivas, espaciais e visuais, essenciais para o bom desenvolvimento das atividades de profissões culturais. Também argumenta que esses testes estão relacionados com a possibilidade de se descobrir “talen-

tos natos” entre os candidatos às vagas nos cursos. Diante disso, é possível trabalhar com a hipótese de que os formados nessas graduações possuem habilidades cognitivas próprias para cultura e, assim, admitir que a variável carrega alguma *proxy* de talento.

A seleção dos cursos de nível superior (graduação ou pós-graduação *stricto sensu*) com essas características é feita com base nos exames de seleção realizados nas Universidades Estaduais de São Paulo (USP) e de Campinas (Unicamp), ao mesmo tempo que atendem às áreas relacionadas à cultura, conforme delimitado pelo CEGOV. Desta forma, dos cursos superiores informados no Censo Demográfico, são definidos como de profissões relacionados à cultura os presentes no Quadro 2.

**Quadro 2** – Cursos superiores de formação em cultura

Código	Área/curso
<b>2</b>	<b>Humanidades e artes</b>
<b>21</b>	<b>Artes</b>
210	Artes (curso gerais)
211	Belas artes
212	Música e artes cênicas
213	Técnicas audiovisuais e produção de mídia
214	Design e estilismo
215	Artesanato
<b>58</b>	<b>Arquitetura e construção</b>
581	Arquitetura e urbanismo

Fonte: Anexos Auxiliares do Censo Demográfico 2010.

Para investigar o impacto do talento e da profissionalização sobre os rendimentos do segmento, são estimadas regressões mincerianas<sup>4</sup> sobre o logaritmo da remuneração de trabalhadores em atividades culturais. A equação principal a ser estimada é dada por:

$$\ln(rm) = \beta X_i + \delta Profissão_i + \mu_i \quad (1)$$

Onde *rm* é o rendimento mensal na ocupação principal. Embora a literatura sobre mercado de trabalho utilize tradicionalmente rendimento-hora como referência, nesta pesquisa é utilizada a remuneração mensal devido

<sup>4</sup> Mincer (1974).

às peculiaridades do setor cultural, sobretudo, o fato de que os ganhos artísticos podem não ser lineares com as horas dedicadas (Casacuberta e Gandelman, 2012). *Profissão* é o principal fator de interesse, assumindo valor 1 se o indivíduo possui formação superior em algum dos cursos classificados como cultural que exigem uma prova de habilidades específicas no momento da seleção, e valor 0 caso contrário.  $X_i$  é um vetor de variáveis explicativas de controle, envolvendo binárias de gênero (1 para homens e 0 para mulheres) e de cor (1 para brancos e 0 para negros e pardos), uma *dummy* de valor 1 para indivíduos com pós-graduação *stricto sensu*, a idade e seu valor ao quadrado, binárias para o tipo de contrato de trabalho (formal, informal e empregador ou conta própria, definidas segundo a posse da carteira de trabalho), uma *dummy* para identificar quem trabalha em regiões metropolitanas e *dummies* de controle regional (Sul, Sudeste, Norte, Nordeste e Centro-Oeste).  $u_i$  é o termo de erro aleatório do modelo de regressão. Adicionalmente, é estimada uma equação para os trabalhadores ocupados em atividades não culturais e uma para o total da amostra, essa última acrescida de uma *dummy* de valor 1 para identificar o segmento de cultura.

O modelo é estimado por Mínimos Quadrados Ordinários com controle de viés de seleção de Heckman (1979) para considerar a participação no emprego. É estimada a probabilidade do indivíduo se encontrar empregado, usando como variáveis explicativas, *dummies* para identificar a pessoa de referência no domicílio, o cônjuge e o filho, a presença de menores de 10 anos no domicílio, se o indivíduo frequenta a escola, se possui alguma deficiência física e se possui alguma outra fonte de renda além do mercado de trabalho. Após isso, é então extraída a denominada Razão Inversa de Mills, que é acrescentada ao modelo de regressão principal.

Feito isso, se aplica uma decomposição de Oaxaca (1973) para investigar a diferença de remuneração entre trabalhadores que adquiriram diploma superior em algum curso típico da área de cultura e o restante da mão de obra ocupada no segmento cultural. Adicionalmente, o método também é usado para entender a diferença entre os rendimentos dos profissionais de cultura e o mercado de trabalho tradicional. A decomposição consiste em separar as desigualdades salariais em duas parcelas. A primeira, deno-

minada componente explicado, representa a diferença justificada pelas características que refletem produtividade, como, idade e anos de estudos. A segunda parcela representa a distinção não explicada por esses mesmos fatores que, em geral, a literatura interpreta como efeito preço, ou prêmio que o mercado paga ao trabalhador pela posse de determinado fator.

Os modelos são estimados em suas versões com desvios padrão robusto à heterocedasticidade e considerados os pesos para expansão da amostra. O pacote estatístico utilizado é o Stata 11. A próxima seção mostra os resultados obtidos e as implicações dos mesmos.

#### 4 Resultados e discussões

A amostra está composta por 592.079 observações, com 1,68% de trabalhadores envolvidos em atividades do mercado de trabalho cultural. Os trabalhadores atuantes no mercado de trabalho em cultura e com formação superior em áreas correlatas, definidas no Quadro 2 da seção anterior, são denominados de profissionais em cultura no presente estudo. Esses correspondem a aproximadamente 48,92% da mão de obra cultural. Os dados da Tabela 1 permitem verificar que a profissionalização é mais comum entre as mulheres e trabalhadores brancos. Os indicadores do tipo de contrato de trabalho são muito similares entre a mão de obra alocada em atividades culturais, com elevada predominância de conta-própria e empregadores, condição comumente encontrada na literatura.

**Tabela 1** – Estatísticas descritivas

	Trabalhador Tradicional	Trabalhador em Cultura	Profissional	Não Profissional
Rendimento Mensal (R\$)	3.008,6	2.801,4	3.398,7	2.229,4
Idade	38,0	39,4	37,8	40,9
% de Homens	45,7	45,7	41,7	44,0
% de Brancos	75,3	82,6	86,3	79,1
% de Pós-Graduação	4,3	3,1	3,0	3,2
% de Informais	11,4	9,7	9,5	10,0
% de C. Própria/Empregador	26,2	62,9	62,1	63,7
% de Re. Metropolitana	51,7	66,8	73,5	60,5

Fonte: Resultados da pesquisa.

Com relação à remuneração mensal, o mercado de trabalho em atividades culturais possui uma média inferior ao restante do mercado de trabalho em cerca de 6,8%. Contudo, quando considerado os trabalhadores com formação específica, a diferença se inverte, já evidenciando um primeiro impacto da profissionalização da atividade. Para melhor investigar essas diferenças e o modo como a formação específica afeta as remunerações, são estimadas regressões mincerianas.

As regressões estimadas são apresentadas na Tabela 2, para o total da amostra e segmentadas segundo o mercado de trabalho cultural e não cultural. Também são estimadas equações específicas para os trabalhadores do setor cultural que são formados em cursos superiores típicos da área e que requerem a realização dos exames de habilidades específicas em seus processos seletivos. Os coeficientes obtidos são, em sua maioria, significativos e consistentes com análises de regressão similares encontradas na literatura (Casacuberta e Gandelman, 2012; Ferreira Neto, Freguglia e Fajardo, 2012b; Machado, Rabelo e Moreira, 2014; Throsby, 1994). Entre as variáveis de controle, as binárias de gênero e de cor permitem constatar que as atividades de cultura também apresentam diferenças entre homens e mulheres ou entre brancos e não brancos, ainda que os coeficientes estimados sejam inferiores ao mercado de trabalho tradicional. Entre os classificados como não profissionais que atuam em cultura parece haver uma maior diferenciação por gênero, indicando que a profissionalização na área também contribui para mitigar possíveis efeitos de discriminação. Já as variáveis de capital humano, idade e pós-graduação, revelam que a experiência é mais importante entre os ocupados no segmento cultural que possuem formação própria, enquanto um nível a mais de educação tem maior impacto no mercado de trabalho tradicional, também reforçando o esperado pela literatura (Menger, 2006).

**Tabela 2** – Equações do logaritmo do rendimento mensal

	(1) Total	(2) Cultura	(3) Cultura profissionais	(4) Cultura não profissionais	(5) Não Cultura
Trabalhador Cultural	-0,176* (0,01)				
Profissional em Cultura	0,088* (0,01)	0,501* (0,02)			
Homens	0,403* (0,00)	0,314* (0,02)	0,179* (0,02)	0,415* (0,03)	0,402* (0,00)
Branços	0,255* (0,00)	0,201* (0,03)	0,163* (0,03)	0,220* (0,04)	0,254* (0,00)
Idade	0,054* (0,00)	0,058* (0,01)	0,069* (0,01)	0,044* (0,01)	0,054* (0,00)
Idade <sup>2</sup>	-0,000* (0,00)	-0,001* (0,00)	-0,001* (0,00)	-0,000* (0,00)	-0,000* (0,00)
Pós-Graduação	0,473* (0,01)	0,305* (0,06)	0,130*** (0,08)	0,487* (0,09)	0,475* (0,01)
Informal	-0,325* (0,00)	-0,318* (0,03)	-0,258* (0,04)	-0,362* (0,05)	-0,327* (0,00)
C. Própria/Empregador	0,075* (0,00)	-0,233* (0,02)	-0,129* (0,03)	-0,337* (0,03)	0,083* (0,00)
Reg. Metropolitana	0,327* (0,00)	0,410* (0,02)	0,293* (0,03)	0,490* (0,03)	0,325* (0,00)
Norte	-0,001 (0,01)	-0,038 (0,07)	0,014 (0,10)	-0,070 (0,08)	-0,000 (0,01)
Nordeste	-0,184* (0,00)	-0,215* (0,03)	-0,104** (0,04)	-0,304* (0,05)	-0,184* (0,00)
Sul	-0,159* (0,00)	-0,249* (0,02)	-0,205* (0,03)	-0,296* (0,04)	-0,156* (0,00)
Centro-Oeste	0,060* (0,00)	0,046 (0,04)	0,154* (0,06)	-0,073 (0,06)	0,060* (0,00)
Razão Inversa de Mills	-3,724* (0,03)	-3,433* (0,24)	-3,212* (0,31)	-3,692* (0,36)	-3,724* (0,03)
Constante	6,170* (0,02)	6,018* (0,13)	6,277* (0,17)	6,354* (0,19)	6,172* (0,02)
R <sup>2</sup> Ajustado	0,2795	0,2257	0,1780	0,1820	0,2831
Número de obs.	592079	9939	4862	5077	582140
F	11836,37	184,78	76,31	80,65	13617,76
Prob>F	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fonte: Resultados da pesquisa. Erros padrão robustos entre parênteses. \*\*\* p<0.10, \*\* p<0.05, \* p<0.01.

A binária de setor cultural, no modelo usando o total da amostra, confirma que o segmento de economia da cultura paga menores salários, mesmo depois de controladas as demais características pessoais. Em média, os trabalhadores da área recebem cerca de 17% a menos em relação ao mercado de trabalho tradicional. Apesar disso, é importante mencionar os argumentos de, por exemplo, Machado, Rabelo e Moreira (2014), ressaltan-

do que para esses trabalhadores existe uma distinção mais fraca entre trabalho e lazer, ao mesmo tempo em que os interesses artísticos e culturais se sobressaem aos valores monetários em diversos casos. Por outro lado, os resultados confirmam a ideia da maior dificuldade que é sobreviver de cultura no país, ainda que se esteja considerando na amostra apenas trabalhadores com curso superior completo.

Apesar da menor remuneração média para o total do setor cultural, a formação superior em cursos típicos da área, apresenta coeficiente positivo e significativo. Desta forma, é possível afirmar que pessoas que possuem formação em graduações tomadas como culturais têm maiores remunerações nesse setor, conseguindo prêmios salariais mais elevados inclusive que a média do restante do mercado de trabalho. Logo, a educação formal em cultura tem a capacidade de gerar renda e reduzir as diferenças salariais entre trabalhadores do segmento cultural e aqueles ocupados em outras áreas, evidenciando que a profissionalização pode ser um fator importante para o rendimento. Em outros termos, embora seja possível realizar o ofício e adquirir renda atuando em cultura, um diploma mais específico na área, pode ser um sinalizador importante para o mercado (Menger, 2006; Nascimento, 2007).

Esse resultado se assemelha com o estudo desenvolvido pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan), realizado no ano de 2014, que aponta para uma média salarial do trabalhador criativo maior quando comparado a outros segmentos. Essa diferença se deve, dentre outros fatores, ao nível de instrução que vem sendo cada vez maior entre os indivíduos dessa área. No presente estudo, considerando apenas quem tem educação superior na amostra, o nível de instrução se revela na forma de uma graduação ou pós-graduação em áreas afins.

Parte da diferença entre profissionais e não profissionais do segmento cultural pode ser explicada não apenas pela posse de um diploma na área, mas também devido às habilidades natas do indivíduo. Para separar estes componentes, a Tabela 3 mostra o resultado da decomposição de Oaxaca, que separa a diferença entre dois grupos em um elemento explicado pela posse de fatores produtivos e outro definido pelo prêmio que o mercado de trabalho paga por esses mesmos fatores. São analisados os diferenciais de

remuneração entre os trabalhadores profissionais e não profissionais dentro do mercado de trabalho cultural e entre os primeiros e o restante da mão de obra do mercado tradicional, apresentadas nas colunas (1) e (2), respectivamente<sup>5</sup>. Na primeira parte da tabela são apresentados os valores em logaritmos da remuneração mensal para cada grupo de análise e a diferença total em relação ao grupo de referência (trabalhadores profissionais em cultura), confirmando o observado na análise descritiva do começo desta seção. Também se exhibe a diferença ajustada pelo viés de seleção.

**Tabela 3** – Decomposição de Oaxaca

	Total		Homens		Mulheres	
	(1) Profissionais X Não profissionais em cultura	(2) Profissionais X Não Cultura	(3) Profissionais X Não profissionais em cultura	(4) Profissionais X Não Cultura	(5) Profissionais X Não profissionais em cultura	(6) Profissionais X Não Cultura
ln(salário mensal):						
Profissionais	7,855*** (0,01)	7,855*** (0,01)	7,994*** (0,02)	7,994*** (0,02)	7,757*** (0,02)	7,757*** (0,02)
Não Profissionais/ Não Cultura	7,337*** (0,02)	7,671*** (0,00)	7,578*** (0,02)	7,949*** (0,00)	7,149*** (0,02)	7,424*** (0,00)
Diferença	0,519*** (0,02)	0,185*** (0,01)	0,416*** (0,03)	0,045* (0,02)	0,608*** (0,03)	0,332*** (0,02)
Diferença Ajustada	0,484*** (0,05)	0,144*** (0,03)	0,421*** (0,07)	-0,011 (0,05)	0,556*** (0,07)	0,321*** (0,05)
Decomposição:						
Explicada	0,030*** (0,01)	0,070*** (0,01)	0,052*** (0,01)	0,064*** (0,01)	0,063*** (0,01)	0,121*** (0,01)
Não Explicada	0,453*** (0,05)	0,074* (0,03)	0,369*** (0,07)	-0,075 (0,05)	0,493*** (0,07)	0,200*** (0,05)

Fonte: Resultados da pesquisa. Erros padrão entre parênteses. \*\*\* p<0.10, \*\* p<0.05, \* p<0.01. O grupo de referência para a decomposição é um *pooled* de toda a amostra.

O resultado da decomposição é apresentado na segunda parte da tabela, considerando os valores ajustados pelo viés de seleção. O sinal positivo e significativo do componente explicado mostra que os trabalhadores com formação profissional em cultura possuem uma melhor distribuição de variáveis explicativas, tanto quando são comparados com os demais ocupados em atividades culturais como também em relação ao segmento de

<sup>5</sup> Em outras palavras, a decomposição implementada faz uma comparação entre as regressões (3) e (4), em primeiro lugar, e entre as regressões (3) e (5) da anterior Tabela 2.

não cultura. Esse resultado pode ser entendido como sendo o efeito puro da profissionalização para se atuar como trabalhador cultural no Brasil. Ou seja, a profissionalização por meio da obtenção de um diploma específico tende a gerar um ganho salarial de 3% em relação aos demais ocupados em atividades culturais, considerando uma amostra de pessoas com escolaridade superior. Em relação aos demais setores, um diploma específico remunera em aproximadamente 7% a mais os trabalhadores culturais.

No entanto, a maior parte da diferença entre os trabalhadores profissionais e os demais grupos se deve ao componente não explicado. Isso indica que os formados nos cursos de habilidades específicas possuem uma maior capacidade de transformar seus atributos produtivos em remuneração mensal, o que contribui para reduzir a diferença salarial do setor cultural em relação às atividades do mercado de trabalho tradicional. Nas análises realizadas para o mercado de trabalho como um todo, este componente em geral é tratado como *proxy* de discriminação, ou também denominado de efeito preço. Para o caso específico em estudo, a binária de formação em cultura é construída com base em cursos que exigem testes de habilidades específicas, e se trabalha com a hipótese de que os trabalhadores que passam por esses testes já apresentem algum estoque de habilidades natas. Portanto, é também possível supor que este componente possa ser interpretado como *proxy* do efeito do talento dos indivíduos na execução de suas atividades culturais. Autores como Casacuberta e Gandelman (2012); Menger (2006); Nascimento (2007); Throsby (1994); e Virgínio (2015), apontam para existência e importância que as habilidades natas ou cognitivas têm sobre esse mercado de trabalho. Os resultados da decomposição mostram evidências que confirmam esta visão.

Segmentando os resultados da decomposição segundo gênero, exibidos nas colunas (3) a (6) da mesma Tabela 3, o efeito tanto da profissionalização pura como do talento se mostra mais importante entre as mulheres. Para elas, a obtenção de um diploma específico tende a representar um ganho salarial de 12% em relação à mão de obra em outros segmentos, além de 20% a mais devido ao efeito relacionado ao talento ou habilidades natas. Para os homens, a maior remuneração é observada apenas entre os ocupados dentro do segmento cultural, não representando

ganhos efetivos em relação ao restante do mercado de trabalho analisado.

Isso evidencia que, além da formação específica, há fatores não observáveis que contribuem para formação dos rendimentos e permitem que os trabalhadores do segmento cultural alcancem renda significativamente mais elevadas que o mercado de trabalho tradicional. Dentro do contexto da presente análise, estas características não observáveis podem ser entendidas como talento ou vocação do indivíduo. Também mostra que profissionalização e talento não são contraditórios no que se refere ao mercado de trabalho cultural, confirmando, ao mesmo tempo, os resultados obtidos por autores como Menger (2006) e Teruya (2012). Dessa forma, é reforçada a ideia de que o talento para tais atividades é primordial, embora não seja o único responsável pelo exercício do ofício, pois a profissionalização atua como um sinalizador para o mercado e aprimora as habilidades natas. São, portanto, fenômenos complementares. A formação específica é um importante sinalizador para o mercado de trabalho sobre a profissionalização, mostrando para a sociedade que esse tipo de atividade é também uma ocupação séria, tal como as demais profissões do mercado tradicional. Além disso, o talento individual também se mostra significativo para a formação de rendimento, o que pode ser um motivador para a continuidade na atividade. Este mesmo talento pode ser aprimorado com a realização de um curso superior, reforçando os argumentos de Teruya (2012), onde ressalta que o desenvolvimento de habilidades é devido à dedicação, por vezes ininterrupta, aos estudos na área.

Como síntese, são obtidas evidências do papel do talento individual sobre a geração de renda no segmento cultural. Do ponto de vista da literatura, o uso da formação em cursos que exigem exames de habilidades específicas parece fornecer uma aproximação razoável do talento natural dos indivíduos que atuam em ocupações culturais, fornecendo novas evidências empíricas deste elemento. Do ponto de vista da formação de políticas públicas, os resultados são uma evidência da importância de cursos superiores de formação da mão de obra como caminho para a profissionalização do setor. O trabalho em economia da cultura parece ser capaz de fornecer rendimentos compatíveis como mercado de trabalho tradicional, mostrando que a ocupação cultural também pode ser vista como um “emprego sério”.

## 5 Considerações finais

O presente artigo buscou analisar o papel do talento e da profissionalização sobre os rendimentos de trabalhadores culturais no Brasil. Profissionalização e talento são capturados por meio da realização de algum curso superior na área cultural. Mais do que isso, considerando que para ingressar nesses cursos o indivíduo deve realizar testes de habilidades específicas, se parte da hipótese de que os diplomados nessas áreas possuem dom, talento ou habilidades natas para as atividades culturais. Com os dados do Censo Demográfico de 2010, são aplicadas equações mincerianas sobre a remuneração mensal para analisar a diferença entre os profissionais de cultura, demais trabalhadores envolvidos em atividades culturais e o restante da mão de obra tradicional.

Os resultados mostram que os profissionais de cultura são capazes de gerar rendimentos mais elevados que a média do mercado de trabalho tradicional. O efeito da realização de um curso específico na área é dividido em dois componentes, por meio da decomposição de Oaxaca. De um lado, o componente explicado é definido como sendo o efeito puro da profissionalização. De outro lado, a maior parte da diferença entre profissionais e não profissionais dentro do mercado de trabalho cultural e entre os primeiros e aqueles trabalhadores tradicionais é devido a um componente não explicado diretamente pelos modelos de regressão estimados. Dentro do contexto do presente artigo, este componente não explicado é a *proxy* para o efeito do talento dos indivíduos, que atua no sentido de aumentar as remunerações do setor de cultura. Desta forma, além da formação específica, há fatores não observáveis que contribuem para formação dos rendimentos. Os modelos estimados mostram que profissionalização e talento não são contraditórios no que se refere ao mercado de trabalho cultural, mas sim complementares (Menger, 2006; Teruya, 2012). São fornecidas evidências do papel desses dois elementos sobre a remuneração, avançando sobre a literatura empírica da área de economia da cultura.

Contudo, a forma de “profissionalizar o talento” tem encontrado pontos de atritos no Brasil. Com a adoção do Sistema de Seleção Unificado (SISU), várias universidades brasileiras têm discutido a aplicação ou não

do teste de habilidades específicas. A ideia de retirada desse exame tem sido refutada por alguns autores, como, por exemplo, Cerqueira (2012), argumentando que que, sem o teste, o candidato não consegue adquirir conhecimento teórico e prático no período de uma graduação. Neste sentido, o autor sugere que seja utilizado o modelo da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) que, devido a seleção nacional, exige do candidato uma pré-formação na habilitação em que deseja ingressar. Outro fator importante, é que enquanto no Reino Unido e na Austrália foram realizados investimentos nas áreas criativas com o intuito de especializar suas vantagens comparativas e, assim, melhorar suas economias que passavam por uma situação de crise, no Brasil, a situação seguiu um rumo diferente. Segundo Souza (2017), as políticas nacionais a respeito das atividades criativas são marcadas por “oscilações e inconstâncias dos regimes e governos que afetaram o funcionamento dos conselhos de cultura e a história do MinC” (Souza, 2017, p. 11). Ou seja, o país pouco se empenha em voltar a atenção às indústrias criativas, em que as atividades culturais estão incluídas.

Apesar disso, a partir dos resultados obtidos no presente artigo é evidenciado que profissões no campo cultural, assim como as demais áreas, são também um trabalho sério. Com os resultados apresentados, ressalta-se a importância de avançar com os estudos na área e, dessa forma, atuar como formulador políticas públicas para o setor. Como, por exemplo, fomentar cursos tomados como culturais para assim aprimorar as habilidades cognitivas dos indivíduos que querem trabalhar nesse segmento e, a exemplo do Reino Unido, melhorar as vantagens comparativas oferecidas pelo setor.

## **Referências**

ALPER, N. O.; WASSALL, G. H. Artists' Careers and Their Labor Markets. In: NORTH-HOLLAND (Ed.). *Handbook of the Economics of Art and Culture*. Amsterdã: Elsevier, 2006. v. 1p. 813-864.

ARRUDA, C. L. R. Profissão: Artista – Formação para a arte e sua relação

com o ensino superior no Brasil. In: SEGNINI, L. R. P.; BULLONI, M. N. (Eds.). *Trabalho artístico e técnico na indústria cultural*. São Paulo: Itaú Cultural, 2016. p. 177–194.

BARCELLOS, A. P. A economia criativa catarinense: uma análise do trabalho criativo em Santa Catarina. *Revista de Extensão e Iniciação*, n. 105, p. 69–87, 2015.

BARTH, M.; PINHEIRO, C. M. P. A vida do criativo de Novo Hamburgo/RS: Um Estudo Baseado em Talento, Tolerância e Tecnologia. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 14, n. 2, p. 114–126, 19 jul. 2016.

BAUMOL, W. J. (WILLIAM J.); BOWEN, W. G. (WILLIAM G. *Performing arts - the economic dilemma/* : a study of problems common to theater, opera, music and dance. Massachusetts: Twentieth Century Fund, 1966.

BECKER, G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 2. ed. New York: Columbia University, 1975.

BECKER, H. S. *Mundos da Arte*. 1. ed. Lisboa: Livros Horizonte, 2010.

BENDASSOLLI, P. F.; WOOD JR., T. O Paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas. *Organizações & Sociedade*, v. 17, n. 53, p. 259–277, 2010.

BENHAMOU, F. *A economia da cultura*. Cotia: Ateliê Editorial, 2007.

BORGES, V. A arte como profissão e trabalho: Pierre-Michel Menger e a sociologia das artes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, v. 67, p. 129–134, 2003.

\_\_\_\_. Artistas, organizações e mercados de trabalho artísticos: do teatro para os outros mundos da arte. In: VILLAVERDE, M.; WALL, K.; ABOIM, S. E SILVA, F. C. (Ed.). *Itinerários: A investigação nos 25 Anos do ICS*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2008. p. 523–538.

BORJAS, G. *Labour economics*. 4. ed. New York: McGraw-Hill, 2008.

CASACUBERTA, C.; GANDELMAN, N. Multiple job holding: the artist's labour supply approach. *Applied Economics*, v. 44, n. 3, p. 323–337, jan. 2012.

CEGOV, C. DE E. I. SOBRE G.-. *Relatório Workshop I - Atlas Econômico da Cultura Brasileira*. Porto Alegre: CEGOV/UFRGS, 2016.

CERQUEIRA, D. L. Estratégias para elaboração do Teste de Habilidade Específica em Música. XI Encontro Regional da Associação Brasileira de Educação Musical (ABEM) Nordeste. *Anais...Fortaleza: ABEM, 2012* Disponível em: [http://abemeducacaomusical.com.br/congressos\\_realizados\\_ver.asp?id=61](http://abemeducacaomusical.com.br/congressos_realizados_ver.asp?id=61)

CORAZZA, R. I. Criatividade, Inovação e Economia da Cultura: abordagens multidisciplinares e ferramentas analíticas. *Revista Brasileira de Inovação*, v. 12, n. 1, p. 207, 6 fev. 2013.

CUNHA, M. H. Formação do profissional de cultura: desafios e perspectivas. *Políticas Culturais em Revista*, v. 4, n. 1, 20 ago. 2011.

CUNNINGHAM, S. From Cultural to Creative Industries: Theory, Industry and Policy Implications. *Media International Australia incorporating Culture and Policy*, v. 102, n. 1, p. 54–65, fev. 2002.

DINIZ, S. C. *Análise do consumo de bens e serviços artístico-culturais no Brasil metropolitano*. [s.l.] Universidade Federal de Minas Gerais, 2009.

FERREIRA NETO, A. B.; FREGUGLIA, R. DA S.; FAJARDO, B. DE A. G. Diferenciais salariais para o setor cultural e ocupações artísticas no Brasil. *Economia Aplicada*, v. 16, n. 1, p. 49–76, 2012a.

\_\_\_\_\_. Diferenciais salariais para o setor cultural e ocupações artísticas no Brasil. *Economia Aplicada*, v. 16, n. 1, p. 49–76, 2012b.

FLACH, L.; ANTONELLO, C. S. Organizações culturais e a aprendizagem

baseada em práticas. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 9, n. 1, p. 155–175, 2011.

HECKMAN, J. J. Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, v. 47, n. 1, p. 153, jan. 1979.

\_\_\_\_\_. School, skills, and synapses. *Economic Inquiry*, v. 46, n. 3, p. 289–324, 1 jul. 2008.

HOWKINS, J. *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*. Penguin: [s.n.].

KELLER, P. F. O Trabalho Imaterial do Estilista: a Produção de Moda e a Produção de Roupas. 31º Encontro Anual da ANPOCS. *Anais...Caxambu: ANPOCS*, 2007

\_\_\_\_\_. Artesanato: Trabalho, economia e sociedade. In: SEGNINI, L. R. P.; BULLON, M. N. (Eds.). *Trabalho artístico e técnico na indústria cultural*. São Paulo: Itaú Cultural, 2016. p. 229–245.

MACHADO, A. F.; MENEZES, T.; DINIZ, S. C. Perfil dos consumidores de cinema no Brasil metropolitano. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, v. 5, n. 1, p. 33–43, 2011.

MACHADO, A. F.; RABELO, A.; MOREIRA, A. G. Specificities of the artistic cultural labor market in Brazilian metropolitan regions between 2002 and 2010. *Journal of Cultural Economics*, v. 38, n. 3, p. 237–251, 27 ago. 2014.

MARCAL, M. C. C. *et al.* A experiência do primeiro ano de institucionalização da política pública “economia criativa” em Pernambuco. *Políticas Culturais em Revista*, v. 7, n. 2, p. 228–248, 21 jan. 2015.

MARKUSEN, A. *et al.* Defining the Creative Economy: Industry and Occupational Approaches. *Economic Development Quarterly*, v. 22, n. 1, p. 24–45, 1 fev. 2008.

MENGER, P.-M. Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply

and Occupational Risk Management. In: *Handbook of the Economics of Art and Culture*. Amsterdã: Elsevier, 2006. v. 1p. 765–811.

MINCER, J. *Schooling, Experience, and Earnings*. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2. National Bureau of Economic Research, Inc. New York , 1974. Disponível em: <<https://eric.ed.gov/?id=ED103621>>. Acesso em: 6 maio. 2019

NASCIMENTO, L. C. Profissionalismo: expertise e monopólio no mercado de trabalho. *Perspectivas Contemporâneas*, v. 2, n. 1, p. 105–116, 1 jun. 2007.

NEWBIGIN, J. *A economia criativa: um guia introdutório*. 1. ed. Londres: British Council, 2010.

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693, out. 1973.

OLIVEIRA, P. G. G. *et al.* Economia criativa e o empreendedorismo no Ceará: um estudo de campo em uma empresa de design. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, v. 3, n. 2, p. 110–126, 5 jan. 2016.

POPOVIÆ, M.; RATKOVIC, K. Theoretical and practical research in economic fields. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields*, v. IV, n. 08, p. 203–228, 2013.

PROCOPIUCK, M.; FREDER, S. M. Políticas públicas de fomento à economia criativa: Curitiba e contexto nacional e internacional. *Revista Brasileira de Planejamento*, v. 2, n. 2, p. 15–29, 2014.

REIS, A. C. F. Transformando a criatividade brasileira em recurso econômico. In: REIS, A. C. F. (Ed.). *Economia criativa como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento*. São Paulo: Garimpo de Soluções e Itaú Cultural, 2008. p. 126–142.

SANTOS, H. H. D. O. Moda e economia criativa: políticas culturais no Brasil contemporâneo. *Ciências Sociais Unisinos*, v. 50, n. 3, p. 194–205, 30 dez. 2014.

SEGININI, L. R. P. Relações de gênero nas profissões artísticas: comparação Brasil- França. In: COSTA, A. O. *et al.* (Eds.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 337–354.

\_\_\_\_. Música, dança e artes visuais: especificidades do trabalho artístico em discussão. In: SEGININI, L. R. P.; BULLONI, M. N. (Eds.). *Trabalho artístico e técnico na indústria cultural*. São Paulo: Itaú Cultural, 2016. p. 59–75.

SEGININI, L.; SOUZA, A. N. *Trabalho e Formação no Campo da Cultura: professores, músicos e bailarinos*. São Paulo, 2007.

SEMENSATO, C. A. G. Problematizações acerca do conceito “economia criativa” e da sua inserção na sociedade da informação. IV Seminário Internacional de Políticas Culturais. *Anais...* Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 2013

SERRA, N.; FERNANDEZ, R. S. Economia criativa: da discussão do conceito à formulação de políticas públicas. *RAI Revista de Administração e Inovação*, v. 11, n. 4, p. 355–372, 1 out. 2014.

SIMIS, A. A política cultural como política pública. In: RUBIM, A. (Ed.). *Políticas Culturais no Brasil*. Salvador: EDUFBA, 2007. p. 133–155.

SOUZA, G. M. A cultura como direito constitucional: contribuição para um debate teórico metodológico. *Revista Cadernos do Ceom*, v. 30, n. 46, p. 09, 1 jun. 2017.

SOUZA, M. M. P. DE; CARRIERI, A. DE P. A arte de (sobre)viver coletivamente: estudando a identidade do Grupo Galpão. *Revista de Administração*, v. 48, n. 1, p. 7–20, 1 jan. 2013.

TERUYA, F. S. Investigações sobre parâmetros para avaliação de altas habilidades em música. Encontro Nacional do Conselho Brasileiro de Superdotação. *Anais...* Rio de Janeiro: ConBraSD, 2012.

THROSBY, D. A Work-Preference Model of Artist Behaviour. In: *Cultural*

*Economics And Cultural Policies*. Dordrecht: Springer Netherlands, 1994. p. 69–80.

TOLILA, P. *Cultura e Economia: problemas, hipóteses*. São Paulo: Pistas, 2007.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT - UNCTAD. *Creative economy report 2010: A Feasible Development Option*. Genebra: United Nations, 2010. Disponível em: <<https://unctad.org/en/pages/PublicationArchive.aspx?publicationid=946>>. Acesso em: 6 maio. 2019.

VIRGÍNIO, B. S. S. P. *Profissões artísticas/* : o executante musical enquanto trabalhador. [s.l.] FEUC, 22 set. 2015.

YUDICE, G. *Economia da Cultura no Marco da Proteção e Promoção da Diversidade Cultural*. Brasília: Ministério da Cultura do Brasil, 2017. Disponível em: <[https://works.bepress.com/george\\_yudice/4/](https://works.bepress.com/george_yudice/4/)>. Acesso em: 5 junho. 2019.

