

# Setor cultural no Brasil: há igualdade de rendimentos para negros e mulheres?

Lucas Ribas Vianna<sup>1</sup>  
Gustavo Carvalho Moreira<sup>2</sup>

## Área 13: Economia do Trabalho

### Resumo

O setor cultural possui importância econômica e social no Brasil, com grande potencial de expansão na nova economia. Para garantir esse potencial é necessário, dentre outros fatores, promover uma remuneração dos ofertantes de mão de obra refletindo as suas características e habilidades. Esse artigo analisa a presença de desigualdade salarial no setor cultural para negros e mulheres frente a homens brancos no Brasil. Eles são igualmente pagos? Com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) de 2019 e 2020, realizamos a decomposição salarial do setor por meio de Recentered Influence Functions (RIF regressions) e análise quantílica. Encontramos evidências de que homens brancos recebem mais do que os outros grupos estudados, sendo que parcelas dessa diferença provêm de fatores não explicados pelas características observáveis. Os resultados da regressão quantílica mostraram que a diferença salarial não é uniforme ao longo da distribuição de rendimentos, sendo que, de forma geral, o diferencial cresce à medida que se avança para os quantis mais altos. Através dessas evidências, rejeitamos a hipótese de igualdade salarial entre raça e gênero, mesmo após controladas as características observáveis. Esses resultados sinalizam imperfeições no mercado de trabalho do setor cultural no Brasil.

**Palavras-chave:** produtividade; desigualdade de rendimentos; mercado de trabalho; economia criativa.

### Abstract

The cultural sector has economic and social importance in Brazil, with great potential for expansion in the new economy. In order to guarantee this potential, it is necessary, among other factors, to promote remuneration for labor suppliers, reflecting their characteristics and abilities. This article investigates the presence of wage inequality in the cultural sector for blacks and women compared to white men in Brazil. Are they equally paid? Using data from the National Continuous Household Sample Survey (PNAD-C) for 2019 and 2020, we performed the wage decomposition of the sector using Recentered Influence Functions (RIF regressions) and quantile analysis. We found evidence that white men earn more than the other groups studied, with portions of this difference coming from factors not explained by observable characteristics. The results of the quantile regression showed that the wage gap is not uniform across the income distribution, and that, in general, the differential grows as one moves towards the higher quantiles. Through this evidence, we reject the hypothesis of wage equality between race and gender, even after controlling for observable characteristics. These results indicate imperfections in the labor market of the cultural sector in Brazil.

**Key-words:** productivity; income inequality; labor market; creative economy.

**JEL Code:** J01; J15; J21; J31

---

<sup>1</sup> Departamento de Ciências Econômicas. Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. Email: [ribaslucas143@gmail.com](mailto:ribaslucas143@gmail.com)

<sup>2</sup> Departamento de Ciências Econômicas. Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. Email: [gustavocmoreira@ufs.edu.br](mailto:gustavocmoreira@ufs.edu.br)

## 1. Introdução

O Brasil é palco de uma grande diversidade de produtos culturais e expressões artísticas. Essa diversidade advém de uma indústria cultural variada, que emerge da heterogênea formação histórico-social da população brasileira, distribuída na grande dimensão territorial do país (Sodré, 1978).

O potencial que o setor cultural possui para a Nova Economia é grande no Brasil. Há baixo impacto ambiental, geração de produtos com alto valor agregado, externalidades positivas para a economia e mercado consumidor grande com boa aceitação dos produtos culturais internos (Porta, 2006). Tal setor é apontado como uma oportunidade para um novo vetor de desenvolvimento no país (Gorgulho et al., 2015). Adicionalmente, o mercado cultural vem se adaptando constantemente ao processo de digitalização das dinâmicas de socialização, o que faz com que surjam novas possibilidades e desafios dentro do setor (Alves et al., 2019).

Quanto ao mercado de trabalho, as relações laborais do setor cultural no Brasil são bastante diferenciadas em relação a outros setores, apresentando peculiaridades entre os indivíduos, grupos e empresas (Reis, 2007). Trabalhadores envolvidos em atividades culturais, por exemplo, tendem a trabalhar mais horas (Machado et al., 2014) e serem mais satisfeitos em relação às ocupações não culturais (Steiner e Schneider, 2013). Trata-se também de um setor muito desigual em termos de rendimentos, haja vista o abismo que existe entre o faturamento de grandes estrelas e as dificuldades enfrentadas pela maioria dos profissionais de arte que atuam neste setor e buscam sobreviver da atividade (Reis, 2007).

O objetivo dessa pesquisa é avaliar a existência de desigualdade salarial no setor cultural para negros e mulheres frente a homens brancos no Brasil. Há várias evidências empíricas demonstrando desigualdade salarial para outros setores do país (Soares, 2000; de Jesus, 2015; Gomes et al., 2018) e inexistem evidências para o setor de análise. Dada a potencialidade econômica do setor, a igualdade salarial entre raça e gênero é fundamental para garantir equidade de condições nesse mercado de trabalho. Equidade, por sua vez, é importante para o bem-estar e o desenvolvimento econômico.

A literatura dedicada a entender as dinâmicas do setor cultural no Brasil possui estudos voltados para dinâmicas de preço e análise de demanda por bens culturais (Diniz e Machado, 2020). Há, portanto, escassez de pesquisas sob a ótica da oferta, com fatores que constroem e explicam como os serviços culturais são oferecidos. Inexistem evidências sobre desigualdades salariais de gênero ou de raça nas atividades culturais. Na literatura internacional, Oakley et al. (2017) afirmam que o mercado cultural é bastante desigual, analisando a cidade de Londres. Os autores demonstram que, mesmo grupos minoritários (mulheres e negros) com boa qualificação não conseguem ter rendimentos ao mesmo nível de que homens brancos, ressaltando também a importância do local onde o trabalhador está estabelecido para os rendimentos.

Mesmo que exista na literatura autores que se dediquem a estudar desigualdades dentro do setor cultural, ainda é incipiente tal análise. Os trabalhos que abordam o tema focam em análises mais específicas e regionalizadas, como o estudo de Oakley et al. (2017) que tem como recorte geográfico apenas uma cidade. O presente trabalho suprirá essa lacuna sobre as dinâmicas da construção da oferta de mão de obra do setor cultural com foco nas desigualdades salariais e com uma amostra de dados de âmbito nacional em uma economia em desenvolvimento.

Partimos da hipótese de que *não existe desigualdade de rendimentos entre mulheres e negros frente a homens brancos no setor cultural no Brasil*. A motivação é que a desigualdade salarial no setor cultural seria inexistente pelas condições de formação dos profissionais e as especificidades do setor. Indivíduos ocupados na economia da cultura seriam mais propensos à aceitação da diversidade, muito influenciados por seus processos educacionais e sociais. Feist (1998) verifica que pessoas criativas, mais propensas a exercer atividades culturais, são mais abertas a novas experiências, menos ligadas às convenções sociais e mais compreensivas consigo mesmas. Tyagi et al. (2018) também demonstra que a criatividade está relacionada a posições políticas mais liberais e progressistas.

Para testar a hipótese desta pesquisa é necessário o controle de características observáveis para isolar o efeito do gênero e da raça sobre os rendimentos no setor cultural. A decomposição salarial entre negros, mulheres e homens brancos (grupo de referência) será feita a partir da aplicação

da metodologia de Recentered Influence Functions (RIF regressions) e análise quantílica (Firpo et al., 2018). Esse tipo de metodologia permite decompor a diferença salarial entre grupos de interesse em parcelas que podem ser explicadas e não explicadas pelas características observáveis. A análise quantílica traz vantagem para o entendimento do problema de pesquisa ao permitir a realização da decomposição em diferentes quantis da distribuição de rendimentos, fator relevante quando se trata das visíveis desigualdades salariais presentes no setor cultural. Utilizaremos uma fonte de dados do Brasil que pesquisa a conjuntura do mercado de trabalho e é disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD-C/IBGE) será utilizada para a análise empírica compreendendo os trimestres dos anos de 2019 e 2020.

Como principais resultados, foi observado que a diferença salarial entre homens negros e brancos para os quantis q10, q25 e q50 é explicada pelas variáveis inseridas no modelo, mas, quando se observa os quantis superiores, são encontradas parcelas não explicadas consideráveis para explicar o diferencial. Em relação às mulheres brancas, para a metade superior da distribuição dos rendimentos, elas deveriam ganhar mais do que o grupo de referência, considerando as suas características observáveis (resultado, inclusive, observado para outros setores). Por fim, as mulheres negras são o grupo com menor média salarial em todos os quantis, e, conseqüentemente, com maior diferença para os homens brancos. Os resultados desse último grupo de comparação se assemelham com os dos homens negros, mas com peso maior para as características não observáveis para os quantis superiores.

Esta pesquisa está estruturada como segue. A Seção 2 contextualiza e define o setor cultural no Brasil, enquanto a Seção 3 aprofunda a discussão sobre as características laborais do setor cultural. A Seção 4 apresenta a fonte de dados e amostra selecionada, análise empírica e resultados preliminares de estatísticas descritivas. A Seção 5 traz os resultados e discussão e a Seção 6 as considerações finais.

## **2. Definição e conjuntura econômica e social do setor cultural no Brasil**

No presente trabalho, o setor cultural é definido a partir do Sistema de Informações e Indicadores Culturais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (SIIC/IBGE, 2019), que utilizou a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) e a lista de ocupações culturais, conforme United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) de 2017. De acordo com essas definições, um indivíduo é enquadrado como trabalhador do setor cultural se estava em uma atividade econômica e/ou ocupação descrita no Quadro 1.

A partir dessa definição do mercado de trabalho cultural, o SIIC/IBGE (2019) mostra que, em 2018, o setor cultural ocupava mais de 5 milhões de brasileiros, a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C). O setor é bem dividido entre gêneros, com 50,5% dos empregos preenchidos por mulheres, e tem predomínio de pessoas brancas (52,6%). Segundo o Cadastro Central de Empresas, entre 2014 e 2018, o saldo de ocupados culturais não teve alterações significativas, mas houve a passagem de muitos trabalhadores para a informalidade. A parcela de trabalhadores informais no setor passou de 38,3% (2,0 milhões) em 2014 para 45,2% (2,4 milhões) em 2018. Já os formais tiveram uma queda de 6,9 pontos percentuais no período, perdendo cerca de 300 mil ocupados nessa situação.

Entre 2007 e 2017, houve um crescimento de saldo líquido de pessoas ocupadas no setor cultural de 129,9 mil pessoas. Em 2007, o salário médio para as atividades culturais era de R\$2.953,00, sendo 27,6% superior ao salário médio de outros setores da economia. Já em 2017, o salário médio do setor passou a ser de R\$3.530,00, o que representa 23,9% a mais do que o restante da economia. Assim, houve uma variação real positiva do salário médio do setor cultural de 19,5% dentro do período observado. Para os outros setores da economia, essa variação foi de 23,1%.

O setor de serviços é o que mais emprega trabalhadores do setor cultural no Brasil. Em 2017, 65,6% do total de pessoas ocupadas no setor estavam em atividades relacionadas a serviços. Em relação ao restante dos trabalhadores, 24,7% estavam alocados em atividades do comércio e 9,7% na indústria.

**Quadro 1 – Definição do setor cultural de acordo com SIIC/IBGE**

|                       | Código e descrição  |
|-----------------------|---|
| Atividades econômicas | 18000 - Impressão e reprodução de gravações; 26010 - Fabricação de componentes eletrônicos; 26020 - Fabricação de equipamentos de informática e periféricos; 26030 - Fabricação de equipamentos de comunicação e de aparelhos de recepção, reprodução, gravação e amplificação de áudio e vídeo; 26042 - Fabricação de equipamentos e instrumentos ópticos, fotográficos e cinematográficos e de mídias virgens, magnéticas e ópticas; 32001 - Fabricação de artigos de joalheria, bijuteria e semelhantes; 32002 - Fabricação de instrumentos musicais; 32003 - Fabricação de artefatos para pesca e esporte e de brinquedos e jogos recreativos; 48072 - Comércio de artigos de escritório e de papelaria; livros, jornais e outras publicações; 48074 - Comércio de equipamentos e produtos de tecnologias de informação e comunicação; 58000 - Edição e Edição integrada à impressão; 59000 - Atividades cinematográficas, produção de vídeos e de programas de televisão, gravação de som e de música; 60001 - Atividades de rádio; 60002 - Atividades de televisão; 61000 – Telecomunicações; 63000 - Atividades de prestação de serviços de informação; 73010 – Publicidade; 77010 - Aluguel de objetos pessoais e domésticos; 90000 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91000 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 93020 - Atividades de recreação e lazer.  |
| Ocupações             | 1113 - Chefes de pequenas populações; 2161 - Arquitetos de edificações; 2162 - Arquitetos paisagistas; 2163 - Desenhistas de produtos e vestuário; 2164 - Urbanistas e engenheiros de trânsito; 2166 - Desenhistas gráficos e de multimídia; 2230 - Profissionais da medicina tradicional e alternativa; 2353 - Outros professores de idiomas; 2354 - Outros professores de música; 2355 - Outros professores de artes; 2431 - Profissionais da publicidade e da comercialização; 2513 - Desenvolvedores de páginas de Internet (web) e multimídia; 2621 - Arquivologistas e curadores de museus; 2622 - Bibliotecários, documentaristas e afins; 2632 - Sociólogos, antropólogos e afins; 2633 - Filósofos, historiadores e especialistas em ciência política; 2641 – Escritores; 2642 – Jornalistas; 2643 - Tradutores, intérpretes e linguistas; 2651 - Artistas plásticos; 2652 - Músicos, cantores e compositores; 2653 - Bailarinos e coreógrafos; 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; 3118 - Desenhistas e projetistas técnicos; 3230 - Profissionais de nível médio de medicina tradicional e alternativa; 3332 - Organizadores de conferências e eventos; 3431 – Fotógrafos; 3432 - Desenhistas e decoradores de interiores; 3433 - Técnicos em galerias de arte, museus e bibliotecas; 3434 - Chefes de cozinha; 3435 - Outros profissionais de nível médio em atividades culturais e artísticas; 3521 - Técnicos de radiodifusão e gravação audiovisual; 4411 - Trabalhadores de bibliotecas; 5241 - Modelos de moda, arte e publicidade; 7312 - Confeccionadores e afinadores de instrumentos musicais; 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; 7522 - Marceneiros e afins; 7531 - Alfaiates, modistas, chapeleiros e peleteiros; 7533 - Costureiros, bordadeiros e afins; 7536 - Sapateiros e afins; 8132 - Operadores de máquinas para fabricar produtos fotográficos |

Fonte: elaborado pelos autores a partir do SIIC/IBGE (2019).

O investimento do Estado em atividades culturais é muito relevante para a manutenção da atividade cultural no Brasil. No total, o setor cultural recebeu R\$ 9,1 bilhões em investimento público em 2017, o que representa um aumento bruto de R\$ 2,1 bilhões em relação a 2011. Analisando as esferas do governo do Brasil, destaca-se a municipal, que tem a maior representatividade no total de gastos públicos do setor cultural, com aproximadamente 51,4% em 2017. A esfera estadual é a segunda em participação. Contudo, os estados tiveram a maior queda de gastos entre o período de 2011 e 2018, passando de 32% para 27,5%. O investimento público brasileiro no setor cultural é dividido em três, de acordo com o SIIC/IBGE (2019): difusão cultural, que é a maior parcela dos

gastos (57,4% em 2018); patrimônio histórico, que concentrou menos de 10% dos gastos em todos os anos entre 2011 e 2018 (6,6% em 2018); e demais subfunções, cuja participação dos investimentos públicos do setor em 2018 foi de 36%.

Ainda de acordo com os investimentos públicos, a Lei Federal de Incentivo à Cultura, popularmente conhecida como Lei Rouanet, é o principal mecanismo de fomento à cultura no Brasil. Criada em 1991, a Lei 8.313/91 estabelece as normativas de como o Governo Federal deve disponibilizar recursos para a realização de projetos artístico-culturais. A captação desses recursos é feita via renúncia fiscal. Isso significa que quantias que seriam destinadas a pagamentos de imposto de renda são realocadas para o fomento de produções culturais. Os limites de dedução são de 6% para pessoa física e 4% para pessoa jurídica.

Analisando através de uma perspectiva geral, o setor cultural brasileiro se mostra bastante relevante para os números do produto nacional. Segundo o SIIC/IBGE (2019), o setor cultural ocupou 5,2 milhões de pessoas em 2018, movimentando R\$226 bilhões no ano anterior. O setor cultural representou, então, em 2017 cerca de 3,4% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil.

Sobre o consumo de bens e serviços culturais pela população brasileira, é possível verificar tal informação a partir da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF/IBGE). Para os dados coletados entre 2017 e 2018, a pesquisa mostra que os gastos relacionados à cultura representaram 7,5% da despesa mensal das famílias. É possível observar que essa despesa é diretamente proporcional à renda das famílias. Os serviços de telefonia, televisão por assinatura e internet foram os serviços mais representativos dentro dos gastos das famílias com serviços culturais, com 59,9% das despesas mensais. As atividades de cultura, lazer e festas (14,4%) e aquisição de eletrodomésticos, como DVDs e sons (10,2%) são também gastos relevantes nas despesas com bens de consumo culturais.

### 3. A dinâmica do mercado de trabalho no setor cultural

A estruturação microeconômica do setor cultural e o papel do trabalho como insumo para a produção cultural baseia-se em Throsby (1994). De acordo com o autor, o setor cultural, assim como qualquer outro, combina capital e trabalho para a geração de produção. A especificidade do setor cultural é que a produção não é tão claramente definida como em um setor não cultural. De modo genérico, podemos entender a produção do setor cultural como a apresentação de uma orquestra, teatro e outras manifestações artísticas. No entanto, no curto prazo, o produto gerado será sempre a mesma performance para públicos distintos. Throsby (1994) então aproxima o nível de produção do setor cultural como sendo o número de pessoas que comparecem para adquirir (assistir, prestigiar, etc.) o produto oferecido pelo setor. Sendo  $y_{ij}$  o número de pessoas que assistem a performance  $i$  referente ao produto  $j$ , a função de produção do setor cultural é definida conforme Equação (1):

$$y_j \equiv \sum_i y_{ij} = y_j(L_j^s, K_j^s, m_j, q_j) \quad (1)$$

com  $L^s$  e  $K^s$  representando, respectivamente, a quantidade de trabalho e capital para a concepção do produto  $j$ . O elemento  $q_j$  sumariza um indicador de qualidade referente à  $j$ -ésima produção. Por fim,  $m_j$  é um indicador do número de performances da  $j$ -ésima produção, que por sua vez, depende de um conjunto particular de capital e trabalho  $m_j = m_j(L_j^r, K_j^r)$ .

Sobre a dinâmica do fator trabalho na função de produção, cabe notar que segue características específicas e distintas das ocupações não culturais. Em Throsby (2001) é aceito que alguns grupos, como acadêmicos, cientistas e artistas, derivam sua satisfação do próprio processo de trabalho, e não apenas dos salários. Essa colocação é fundamentada pelo trabalho seminal de Friedman e Kuznet (1945) que sustentam que, para trabalhadores do setor cultural, as modelagens de alocação de tempo e de escolha devem considerar influências peculiares: há evidências de recusas de empregos melhores remunerados em troca de alguma oferta que subjetivamente traga mais satisfação. Além disso, a literatura sobre o tema relata que a educação tem menor influência sobre os rendimentos em comparação aos anos de experiência, diferentemente de outros setores da economia (Wassal e Alper, 1992; Throsby, 1992; Towse e Khakee, 1992).

As nuances do setor cultural também são expostas por Adler (1985) ao considerar o setor artístico: o fato de um determinado artista ser mais conhecido do que outros dá ao primeiro uma vantagem no mercado, à medida que pessoas tendem a consumir serviços de artistas mais conhecidos. Filer (1986), diferentemente da maioria dos autores que estudam o setor cultural, afirma, por sua vez, que os trabalhadores do setor cultural partilham das mesmas características dos demais profissionais do mercado de trabalho, no sentido da possibilidade de aplicar os fundamentos da teoria do capital humano (Mincer, 1962; Becker, 1963) aos ocupados em atividades culturais.

Sobre a dinâmica de remunerações no setor, Neto et al. (2012) analisam as diferenças salariais para o setor cultural (em relação aos outros setores não culturais) e as ocupações artísticas no Brasil usando dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio – PNAD, entre 2002 e 2007. Os autores verificaram uma discriminação positiva por parte do setor cultural, à medida que os trabalhadores do setor e os artistas tem uma remuneração a mais em torno de 31% e 30%, respectivamente. Também é mostrado, usando a decomposição de Oaxaca-Blinder, que as mulheres recebem 20% a mais em comparação aos homens e que a experiência se mostra mais importante do que o estudo para os grupos analisados. É importante destacar que a presente pesquisa se diferencia do trabalho de Neto et al. (2012), pois o foco é analisar a desigualdade salarial por gênero e raça dentro do setor e não entre setores.

Existem outros estudos que relatam a existência da desigualdade no setor, como Okley et al. (2017), cujos resultados mostram a dificuldade de negros e mulheres de superar a diferença salarial em relação aos homens brancos. Esses resultados são contra intuitivos quando se toma por padrão a hipótese inicial de que não haveria discriminação em tal setor.

A formação da força de trabalho no setor cultural conta com muitas particularidades. O salário não é o fator mais relevante para a escolha de um cargo (Throsby, 2001). Indivíduos mais progressistas, liberais e criativos são mais propensos a ocupar cargos em atividades relacionadas à cultura e lazer (Feist, 1988; Taygi et al., 2017). Por conta dessas especificidades, considerando principalmente a ideia do perfil de costumes “liberais” do mercado de trabalho do setor cultural, partimos da hipótese da não existência de desigualdade salarial por gênero e raça.

Apesar da constatação da hipótese, cabe dizer que há evidências de situação contrária para as outras ocupações não culturais no Brasil. Matos e Machado (2006) mostram que a discriminação por sexo e raça no Brasil é muito presente, pontuando que as mulheres negras possuem a pior situação em rendimentos. Mesmo dentro da mesma ocupação, as mulheres recebem menos do que os homens, sendo que o *gap* aumenta para os quantis mais elevados de renda (Cambota e Pontes, 2007). Para a discriminação por raça, o *gap* entre brancos e não brancos tem aumentado desde 1980 (Chaderevian, 2011). Existe também outras evidências de segregação racial e de gênero em grande parte das ocupações do mercado de trabalho do Brasil (ver, por exemplo, Souza, 2019; Buccifero, 2017; Ferreira et al., 2017).

## **4. Metodologia**

### **4.1 Fonte de dados e definição da amostra**

A base de dados utilizada foi a da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNAD-C), abrangendo 8 trimestres: 01/2019 a 04/2020. A pesquisa é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e tem como objetivo produzir indicadores para acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, a médio e longo prazos, da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo e desenvolvimento socioeconômico do país. A PNAD-C foi escolhida por ser a pesquisa mais abrangente sobre o mercado de trabalho no Brasil. Outra vantagem é que a pesquisa investiga a população ocupada no setor informal, algo não possível a partir das informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), por exemplo. A periodicidade trimestral adotada foi escolhida para reduzir o efeito da sazonalidade sobre os dados, fenômeno que será controlado no modelo empírico.

A PNAD-C tem representatividade amostral a nível nacional, estadual e de regiões metropolitanas, sendo realizada por meio de um painel rotacional. Isso significa que os domicílios escolhidos para a amostra são pesquisados uma vez por trimestre, durante cinco trimestres

consecutivos. A população alvo da pesquisa são todas as pessoas moradoras em domicílios particulares permanentes da área de abrangência da pesquisa, dentro do território brasileiro.

Na Tabela 1 estão representados os recortes feitos na PNAD-C a título de realização dessa pesquisa, apresentando o número de observações excluídas e os da amostra final. O recorte populacional foi o de pessoas entre 18 e 65 anos (População em Idade Ativa - PIA) e que não estudam, ou seja, não estavam adquirindo capital humano no momento da pesquisa. Os indivíduos com renda nula (igual a zero) foram excluídos das análises.

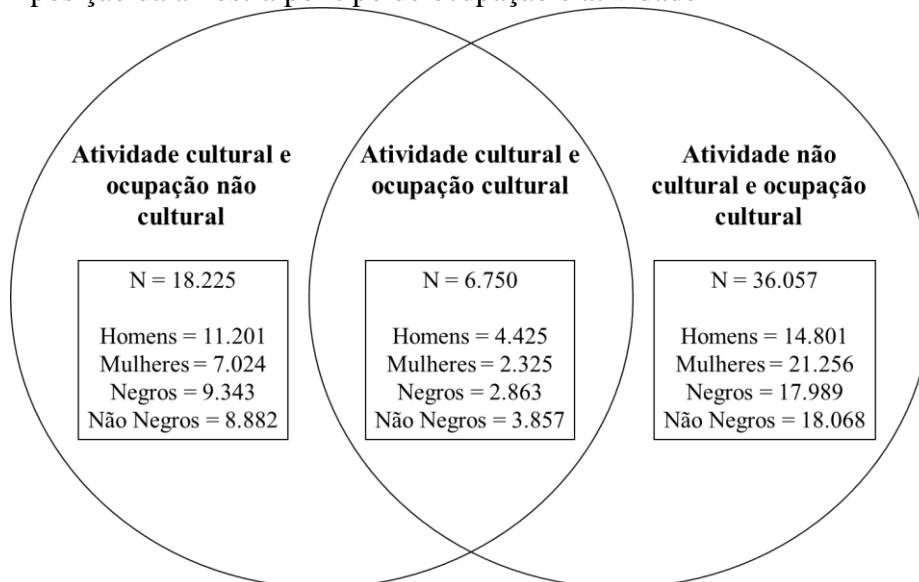
Tabela 1 – Filtros aplicados às observações da PNAD-C e composição da amostra final

| <b>Filtros</b>                     | <b>Excluídas</b> | <b>Amostra final</b> |
|------------------------------------|------------------|----------------------|
| Amostra total (PNAD-C 2019 e 2020) |                  | 3.758.554            |
| Setor não cultural (ver Quadro 1)  | 3.682.756        | 75.798               |
| Abaixo de 18 e acima de 65 anos    | 4.523            | 75.275               |
| Frequenta escola                   | 7.217            | 64.058               |
| Renda nula                         | 2.445            | 61.613               |
| Renda não declarada                | 581              | 61.032               |

Fonte: PNAD-C (1º trimestre de 2019 a 4º trimestre de 2020). Elaboração própria.

O trabalhador foi considerado como pertencente ao setor cultural se estivesse em alguma atividade econômica ou setor cultural descrito no Quadro 1. Foi criada uma variável binária para gênero. Uma binária também foi criada para raça, pontuando que os negros foram definidos como indivíduos que declararam de raça parda ou preta. Do total de 61.032 observações, 18.225 trabalhavam em uma atividade cultural e ocupação não cultural, 6.750 em uma atividade e ocupação cultural e 36.057 em uma atividade não cultural e ocupação cultural. A discriminação por gênero e raça na composição da amostra pode ser consultada na Figura 1.

Figura 1 – Composição da amostra por tipo de ocupação e atividade



Fonte: PNAD-C (1º trimestre de 2019 a 4º trimestre de 2020). Elaboração própria.

## 4.2 Decomposição salarial do setor cultural

A decomposição salarial entre negros e mulheres frente a homens brancos foi realizada a partir de Recentered Influence Functions (RIF) Regressions (Firpo et al., 2009; 2018). As regressões de função de influência recentradas, propostas por Firpo et. al (2009), substituem a variável dependente pela função de influência recentrada, correspondente para as estatísticas de distribuição de interesse. Essa aproximação para a decomposição de rendimentos traz vantagens perante as já tradicionais técnicas como a de Oaxaca-Blinder, sendo a principal vantagem a de oferecer uma aproximação linear para funções não lineares, como no caso da decomposição quantílica.

O método RIF tem como objetivo decompor a estrutura dos rendimentos e dos efeitos do modelo dentro da contribuição de cada covariável individualmente. Para isso, Firpo et al. (2018) utilizam o método apresentado em Firpo et al. (2009) para internalizar os efeitos das mudanças nas distribuições das covariáveis, sendo que este funciona construindo uma aproximação linear para uma função não linear na distribuição de rendimentos. Ainda em Firpo et al. (2009), os autores aproximam as funções não lineares pelas expectativas, através de expansão de von Mises (1947). Essa aproximação permite aplicar a lei das expectativas iteradas dentro da distribuição de interesse e computar os efeitos parciais das mudanças na distribuição de cada covariável na função de interesse, de modo aproximado.

Essa explicação teórica é matematizada a seguir de modo sucinto, tendo como ponto de partida a função geral  $v = v(F)$ , que é composta pela distribuição de rendimentos entre os grupos 1 e 0 ( $v_1$  e  $v_0$ , respectivamente). A diferença entre os  $vs$  ( $v_1 - v_0$ ) representa a diferença de rendimentos entre os grupos de interesse. Denominando a função de influência de Hampel (1974) de  $IF$ , tem-se a mensuração da robustez de  $v$  para o *outlier* quando  $F$  é substituído por uma distribuição empírica, que é expressa na Equação (2):

$$IF(y, v, F) = \lim_{\varepsilon \rightarrow 0} (v(F_\varepsilon) - v(F)) / \varepsilon \quad (2)$$

em que  $F_\varepsilon(y) = (1 - \varepsilon)F + \delta y$ ,  $0 < \varepsilon < 1$ , considerando  $\delta y$  como distribuição que atribui o valor de  $y$ .

Considerando novamente a função  $v = v(F)$ , com  $F_1$  e  $F_0$  sendo a distribuição de rendimentos dos grupos de comparação 1 e 0, respectivamente, e  $F_c$  a distribuição contrafactual que prevalece no grupo 0, se fossem aplicadas as características do grupo 1, e sendo as funções  $v_1$ ,  $v_0$  e  $v_c$  reescritas como  $v_t = E[RIF(Y_t; v_t, F_t) | T = t]$ , com  $t = 0, 1$  e  $v_c = E[RIF(Y_0; v_c; F_c) | T = 1]$ , a partir da aceitação de  $v_t = v(F_t)$  e  $v_c = v(F_c)$ , as estatísticas da distribuição com as expectativas das RIFs ( $m_t^v$  e  $m_c^v$ ) condicionais podem ser descritas conforme Equação (3):

$$v_t = E\{t = t\}, \quad t = 0, 1 \text{ e } v_c = E[m_c^v(X) | T = 1] \quad (3)$$

É possível definir os efeitos estrutura ( $\Delta_s^v$ ) e composição ( $\Delta_x^v$ )<sup>3</sup> da distribuição de rendimentos entre os grupos 1 e 0 com o que foi definido em (3):  $\Delta_s^v = E[m_1^v(X) | T = 1] - E[m_c^v(X) | T = 1]$  e  $\Delta_x^v = E[m_1^v(X) | T = 1] - E[m_0^v(X) | T = 0]$ .

Os efeitos da decomposição podem ser reescritos conforme equações (4) e (5), que generalizam a decomposição de Oaxaca-Blinder para qualquer estatística da distribuição e dado como zero o erro de aproximação esperado da projeção linear:

$$\Delta_s^v = E[X | T = 1] (\vartheta_1^v - \vartheta_c^v) \quad (4)$$

$$\Delta_x^v = E[X | T = 1] \vartheta_c^v - E[X | T = 0] \vartheta_0^v \quad (5)$$

<sup>3</sup> Na linguagem da decomposição de Oaxaca-Blinder, o efeito estrutura é conhecido como efeito não explicado, ou seja, a diferença salarial entre grupos de interesse que não é explicada pelas características observáveis. O efeito composição, por conseguinte, refere-se ao efeito da diferença salarial que é explicada pelas características observáveis do modelo empírico.



em que  $\theta$  representa os coeficientes das regressões RIF. Nessa pesquisa, mulheres negras, mulheres brancas e homens negros farão, separadamente em cada exercício empírico, parte do grupo 1, enquanto o grupo 0 será composto por homens brancos, sempre delimitado para os ocupados no setor cultural. A decomposição quantílica da distribuição de rendimentos também segue a demonstração de Firpo et al. (2018), sendo aplicada em 5 pontos da distribuição (q10, q25, q50, q75 e q90).

### 4.3 Variáveis selecionadas para o modelo empírico

A Tabela 2 apresenta as variáveis utilizadas para a estimativa das equações de rendimentos. Os rendimentos são medidos pelo logaritmo do salário-hora. Foram criadas variáveis binárias para observar se o trabalhador reside em uma região urbana e/ou em uma região metropolitana, características relevantes considerando as nuances geográficas brasileiras. O fato de o indivíduo estar ou não formalizado no mercado cultural é assunto importante dentro do tema, sendo também incluído no modelo empírico através de uma variável binária.

Tabela 2 - Descrição das variáveis utilizadas no modelo empírico

| Variável   | Descrição  |
|--|--|
| <i>lnsal</i>   | Logaritmo do salário hora  |
| <i>idade</i>   | Idade em anos  |
| <i>idade2</i>  | Idade ao quadrado  |
| <i>urbano</i>  | Binária com valor 1 para região urbana e 0 c.c.  |
| <i>metropolitano</i>   | Binária com valor 1 para regiões metropolitanas e 0 c.c.                                     |
| <i>formal</i>  | Binária com valor 1 se possui carteira de trabalho assinada e 0 c.c.                         |
| <i>sem escolaridade ou fund. incomp.</i><br><i>fund. comp. ou médio incomp.</i><br><i>médio comp. ou superior incomp.</i><br><i>superior comp.</i> | Variáveis categóricas para escolaridade  |
| <i>setor privado com carteira</i><br><i>setor privado sem carteira</i><br><i>empregador</i><br><i>conta-própria</i><br><i>outros*</i>              | Variáveis categóricas referentes à posição na ocupação na semana de referência               |
| <i>cbos</i>  | Variáveis categóricas segundo Classificação Brasileira de Ocupações – CBOs (ver Quadro 1)    |
| <i>cnaes</i>   | Variáveis categóricas segundo Classificação Nacional de Atividades Econômicas (ver Quadro 1) |
| <i>centro-oeste</i><br><i>sudeste</i><br><i>norte</i><br><i>sul</i><br><i>nordeste</i>   | Variáveis categóricas para regiões geográficas   |
| <i>trimestres</i>  | Variáveis categóricas para controle do tempo (trimestres)                                    |

Nota: \*Inclui trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada; trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada; empregado no setor público com carteira de trabalho assinada; empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada; militar e servidor estatutário.

As variáveis de escolaridade são pontuais para se entender possíveis efeitos discriminatórios na economia, sendo utilizadas no modelo como categóricas. Se um certo grupo, por exemplo, possui escolaridade superior ao outro e mesmo assim recebe menos na média, existe a possibilidade que haja influência de características não observáveis com esse primeiro grupo. A posição ocupada pelo trabalhador no mercado cultural também é estudada como categórica, assim como as qualificações profissionais e as regiões brasileiras. Por fim, a variável trimestre é incluída no modelo para evitar vieses sazonais.

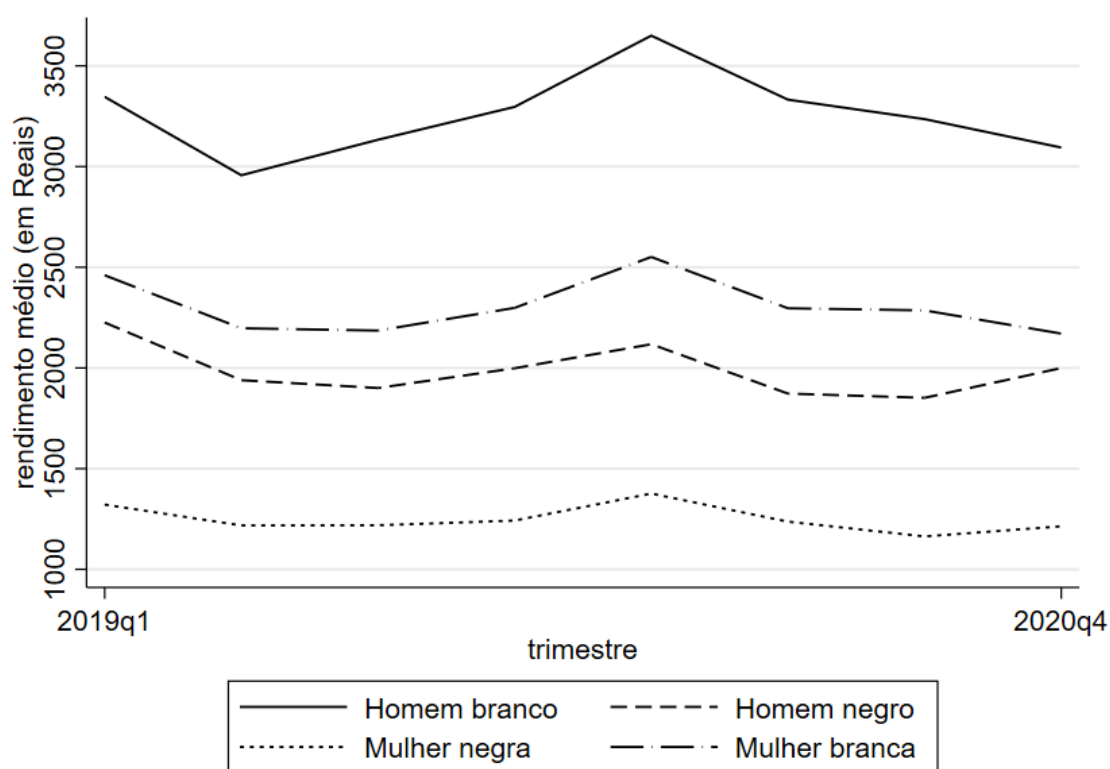
As variáveis acima abordadas se mostram relevantes para a estimação das equações de rendimentos propostas em Mincer (1974). As denominadas equações mincerianas possibilitam uma melhor elucidação dos efeitos das variáveis explicativas na variável de resposta, pois nelas a teoria

do capital humano é inserida nos modelos empíricos de regressão, o que possibilita quantificar como decisões de anos a mais de estudo, por exemplo, impactam os rendimentos dos trabalhadores. A variável idade, que é considerada uma *proxy* para anos de experiência, e escolaridade, uma métrica de capital humano, tem suas presenças no modelo justificadas pela abordagem minceriana. Os trabalhos de decomposição salarial formulados a partir de Mincer (1974) são muito utilizados por autores que estudam desigualdades salariais por gênero e por raça, como em Maia et al. (2018) e em Carvalho, Neri e Silva (2006).

#### 4.4 Análises preliminares

A Figura 2 mostra a comparação salarial de gênero e raça no período entre o primeiro trimestre de 2019 e o quarto trimestre de 2020. É notória a diferença do rendimento mensal dos homens brancos para as outras categorias. A remuneração mensal do grupo de referência variou entre R\$3.000,00 e pouco mais de R\$3.500,00 no período, sendo visualmente superior aos demais grupos. A mulher branca no setor cultural se aproxima dos homens negros quanto a remuneração, uma vez que ambos grupos tem curvas semelhantes, mas com as mulheres brancas ainda tendo rendimento médio maior. O grupo com menor salário médio é o das mulheres negras, com o salário mensal inferior a R\$1.500,00. Esses resultados representam uma média salarial e nessa análise preliminar ainda não é possível dizer que as diferenças salariais são devidas às características de gênero e raça, sendo necessário a estimação do modelo empírico de decomposição de salários. Ainda pela Figura 2, pode-se observar uma queda nos rendimentos no ano de 2020 devido a pandemia da COVID-19, no qual o setor cultural foi um dos mais afetados dado os decretos de *lockdown* e restrições de circulação de pessoas e realização de eventos.

Figura 2 – Rendimento médio dos trabalhadores do setor cultural por gênero e raça, 2019q1 – 2020q4



Fonte: PNAD-C (1º trimestre de 2019 a 4º trimestre de 2020). Elaboração própria.

Na Tabela 3 são apresentadas algumas estatísticas descritivas das variáveis apresentadas na Tabela 1 para os grupos estudados. Nela é corroborada a análise salarial feita sobre a Figura 2, mas agora com a transformação logarítmica dos rendimentos salário-hora: homens brancos recebendo substancialmente mais (2,58), mulheres brancas (2,28) e homens negros (2,20) próximos e mulheres

negras recebendo menos que os demais grupos (1,75). Mulheres brancas, mesmo sendo mais escolarizadas, recebem menos que o grupo de referência (homens brancos), evidenciando a possibilidade que outras variáveis são mais importantes para explicar os salários do que a própria escolaridade. Uma variável interessante dentro da Tabela 2 é a que informa se o indivíduo é um trabalhador por conta própria. As mulheres negras são as que mais trabalham como autônomas (59%) no setor cultural. Esse resultado pode ser consequência da dificuldade que esse grupo tem de entrar no mercado de trabalho, devido a segregação e outros fatores sociais. Sem conseguir obter sucesso na obtenção de vagas, essas mulheres negras que desejam trabalhar com atividades culturais podem acabar seguindo por conta própria dentro do setor.

Tabela 3 – Média e desvio padrão das variáveis utilizadas no modelo empírico

|                              | Homem branco |       | Homem negro |       | Mulher branca |       | Mulher negra |       |
|------------------------------|--------------|-------|-------------|-------|---------------|-------|--------------|-------|
|                              | média        | d.p.  | média       | d.p.  | média         | d.p.  | média        | d.p.  |
| Salário hora (em ln)         | 2,58         | 0,83  | 2,2         | 0,78  | 2,28          | 0,94  | 1,76         | 0,94  |
| Idade                        | 39,51        | 12,04 | 38,03       | 11,91 | 41,29         | 12,25 | 41,53        | 12,47 |
| Região Metropolitana         | 0,5          | 0,5   | 0,54        | 0,5   | 0,5           | 0,5   | 0,54         | 0,5   |
| Urbano                       | 0,93         | 0,26  | 0,91        | 0,28  | 0,93          | 0,26  | 0,89         | 0,31  |
| Setor formal                 | 0,79         | 0,41  | 0,69        | 0,46  | 0,79          | 0,41  | 0,72         | 0,45  |
| Sem inst. ou Fund. Incomp.   | 0,11         | 0,31  | 0,2         | 0,4   | 0,13          | 0,33  | 0,21         | 0,41  |
| Fund. comp. ou médio incomp. | 0,12         | 0,32  | 0,16        | 0,37  | 0,1           | 0,3   | 0,14         | 0,35  |
| Médio comp. ou sup. incomp.  | 0,45         | 0,5   | 0,48        | 0,5   | 0,38          | 0,49  | 0,46         | 0,5   |
| Sup. comp.                   | 0,32         | 0,47  | 0,16        | 0,36  | 0,39          | 0,49  | 0,18         | 0,39  |
| Setor privado com carteira   | 0,4          | 0,49  | 0,38        | 0,49  | 0,31          | 0,46  | 0,26         | 0,44  |
| Setor privado sem carteira   | 0,1          | 0,3   | 0,16        | 0,37  | 0,08          | 0,27  | 0,09         | 0,29  |
| Empregador                   | 0,09         | 0,29  | 0,06        | 0,23  | 0,05          | 0,22  | 0,03         | 0,16  |
| Conta-própria                | 0,38         | 0,49  | 0,37        | 0,48  | 0,51          | 0,5   | 0,59         | 0,49  |
| Outros                       | 0,03         | 0,17  | 0,03        | 0,17  | 0,04          | 0,2   | 0,04         | 0,18  |

Fonte: PNAD-C (1º trimestre de 2019 a 4º trimestre de 2020). Elaboração própria. Nota: d.p. representa o desvio padrão da variável em relação à média.

## 5. Resultados e discussão

Os resultados da decomposição de rendimentos são apresentados nas Tabelas 4, 5 e 6 para a comparação entre homens brancos e homens negros, homens brancos e mulheres brancas e entre homens brancos e mulheres negras, respectivamente. Os resultados são apresentados por quantis da distribuição de rendimentos e indicam tanto o valor médio da diferença de rendimentos entre os grupos, quanto a contribuição de cada uma das variáveis de controle para as diferenças explicadas e não explicadas. Os rendimentos estão expressos em logaritmo do salário-hora. De modo geral, olhando para as Tabelas 4, 5 e 6, pode-se observar que os homens brancos recebem, em média, mais do que os demais grupos em todos os quantis observados para o mercado de trabalho cultural. As razões para isso, no entanto, diferem entre os quantis e os grupos.

O primeiro grupo de comparação, o de homens negros (Tabela 4), recebe menos em todos os quantis em comparação com os homens brancos. Essa diferença é progressiva, na medida que aumenta quando analisados os quantis superiores da distribuição. Para os quantis q10, q25 e q50, o diferencial de rendimentos é predominantemente explicado por características observáveis (variáveis de controle). Para os quantis mais altos, q75 e q90 as características observáveis continuam relevantes, mas, a parcela não explicada tem um maior peso para explicar o diferencial de rendimentos entre homens brancos e homens negros, sendo de 45,4% para o q75 (0,298/0,656) e 45,3% para o q90 (0,344/0,759). Esses resultados corroboram com a hipótese de Biderman e Guimarães (2004), de que os negros não são bens aceitos em cargos com maior remuneração no Brasil. O único quantil totalmente explicado pelas características observáveis é o quantil médio (q50). Para o quantil mais baixo (q10), há um prêmio de rendimentos para os homens negros oriundo da parcela não explicada que contribui para amenizar o diferencial de rendimentos perante os homens brancos, decorrente das características observáveis.

Tabela 4 – Decomposição dos rendimentos por quantil (homens brancos x homens negros)

|                                     | q10      |           | q25     |         | q50     |          | q75      |          | q90       |          |
|-------------------------------------|----------|-----------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| Homem negro                         | 1,632*   |           | 1,796*  |         | 2,142*  |          | 2,507*   |          | 3,059*    |          |
|                                     | (0,006)  |           | (0,006) |         | (0,011) |          | (0,012)  |          | (0,025)   |          |
| Homem branco                        | 1,790*   |           | 2,112*  |         | 2,501*  |          | 3,163*   |          | 3,818*    |          |
|                                     | (0,009)  |           | (0,009) |         | (0,012) |          | (0,017)  |          | (0,034)   |          |
| Diferença                           | -0,158*  |           | -0,316* |         | -0,359* |          | -0,656*  |          | -0,759*   |          |
|                                     | (0,011)  |           | (0,011) |         | (0,016) |          | (0,021)  |          | (0,042)   |          |
| Explicado                           | -0,263*  |           | -0,260* |         | -0,362* |          | -0,358*  |          | -0,415*   |          |
|                                     | (0,011)  |           | (0,009) |         | (0,010) |          | (0,014)  |          | (0,028)   |          |
| Não-explicado                       | 0,106*   |           | -0,056* |         | 0,003   |          | -0,298*  |          | -0,344*   |          |
|                                     | (0,018)  |           | (0,014) |         | (0,018) |          | (0,020)  |          | (0,034)   |          |
|                                     | E        | NE        | E       | NE      | E       | NE       | E        | NE       | E         | NE       |
| <i>idade</i>                        | -0,062*  | -0,868*   | -0,089* | -1,384* | -0,120* | -1,335*  | -0,109*  | -0,862** | -0,061*** | 0,236    |
|                                     | (0,009)  | (0,266)   | (0,008) | (0,246) | (0,009) | (0,309)  | (0,012)  | (0,379)  | (0,024)   | (0,798)  |
| <i>idade2</i>                       | 0,048*   | 0,366*    | 0,069*  | 0,615*  | 0,093*  | 0,594*   | 0,081*   | 0,363*** | 0,030     | -0,133   |
|                                     | (0,008)  | (0,129)   | (0,007) | (0,119) | (0,009) | (0,158)  | (0,011)  | (0,192)  | (0,024)   | (0,417)  |
| <i>urbano</i>                       | -0,001   | 0,005     | -0,002* | -0,030  | -0,000  | 0,083    | 0,001*** | 0,159*   | 0,002*    | 0,247*   |
|                                     | (0,001)  | (0,056)   | (0,001) | (0,048) | (0,001) | (0,051)  | (0,000)  | (0,047)  | (0,001)   | (0,071)  |
| <i>metropolitano</i>                | -0,000   | -0,021*** | -0,000  | -0,001  | -0,000  | -0,046** | -0,000   | -0,115*  | -0,000    | -0,129*  |
|                                     | (0,000)  | (0,012)   | (0,000) | (0,013) | (0,000) | (0,019)  | (0,000)  | (0,024)  | (0,000)   | (0,045)  |
| <i>formal</i>                       | 0,006    | 0,075     | -0,004  | 0,064   | -0,009  | 0,052    | -0,053*  | -0,568*  | -0,116*   | -0,994** |
|                                     | (0,008)  | (0,092)   | (0,009) | (0,104) | (0,011) | (0,135)  | (0,013)  | (0,190)  | (0,034)   | (0,596)  |
| <i>Fund. comp. ou médio incomp.</i> | -0,003   | 0,020**   | 0,003   | 0,004   | 0,010*  | -0,013   | 0,005*   | 0,007    | 0,009*    | 0,002    |
|                                     | (0,003)  | (0,010)   | (0,002) | (0,008) | (0,003) | (0,009)  | (0,002)  | (0,008)  | (0,002)   | (0,010)  |
| <i>Médio comp. ou sup. incomp.</i>  | 0,005*** | 0,016     | 0,013*  | -0,031  | 0,019*  | -0,063** | 0,017*   | -0,015   | 0,014*    | 0,090**  |
|                                     | (0,003)  | (0,026)   | (0,003) | (0,025) | (0,003) | (0,028)  | (0,003)  | (0,026)  | (0,004)   | (0,038)  |
| <i>Sup. comp.</i>                   | -0,036*  | -0,010    | -0,084* | -0,033* | -0,198* | -0,090*  | -0,245*  | -0,070*  | -0,319*   | 0,019    |
|                                     | (0,009)  | (0,009)   | (0,009) | (0,009) | (0,010) | (0,011)  | (0,011)  | (0,013)  | (0,023)   | (0,028)  |
| <i>Setor privado com carteira</i>   | 0,002    | 0,039     | 0,003   | -0,010  | 0,008   | -0,036   | 0,050*   | 0,465*   | 0,079*    | 0,306    |
|                                     | (0,003)  | (0,041)   | (0,003) | (0,054) | (0,005) | (0,078)  | (0,008)  | (0,151)  | (0,028)   | (0,559)  |
| <i>Setor privado sem carteira</i>   | -0,025*  | -0,005    | -0,008  | -0,014  | -0,004  | -0,021   | 0,000    | -0,057   | 0,039*    | -0,257** |
|                                     | (0,007)  | (0,029)   | (0,007) | (0,031) | (0,010) | (0,042)  | (0,010)  | (0,048)  | (0,014)   | (0,104)  |
| <i>Centro-oeste</i>                 | 0,015*   | -0,029*   | 0,010*  | -0,029* | 0,007** | -0,028*  | 0,014*   | -0,047*  | 0,017*    | -0,047*  |
|                                     | (0,003)  | (0,007)   | (0,003) | (0,006) | (0,003) | (0,007)  | (0,003)  | (0,009)  | (0,006)   | (0,016)  |
| <i>Sudeste</i>                      | -0,049*  | -0,148*   | -0,047* | -0,190* | -0,040* | -0,187*  | -0,069*  | -0,311*  | -0,112*   | -0,425*  |
|                                     | (0,009)  | (0,029)   | (0,008) | (0,024) | (0,009) | (0,030)  | (0,010)  | (0,038)  | (0,020)   | (0,073)  |
| <i>Sul</i>                          | -0,073*  | -0,030*   | -0,065* | -0,027* | -0,055* | -0,023*  | -0,056*  | -0,023*  | -0,073*   | -0,031*  |
|                                     | (0,010)  | (0,004)   | (0,008) | (0,004) | (0,010) | (0,004)  | (0,011)  | (0,005)  | (0,021)   | (0,009)  |
| <i>Nordeste</i>                     | -0,056*  | 0,024     | -0,018  | -0,084* | -0,016  | -0,106*  | 0,041*   | -0,178*  | 0,089*    | -0,219*  |
|                                     | (0,015)  | (0,022)   | (0,012) | (0,017) | (0,013) | (0,021)  | (0,015)  | (0,025)  | (0,029)   | (0,047)  |
| <i>Constante</i>                    | -        | -1,055*   | -       | 0,645   | -       | 0,122    | -        | -1,246   | -         | 3,055*   |
|                                     | -        | (0,227)   | -       | (0,480) | -       | (0,655)  | -        | (0,998)  | -         | (0,783)  |
| Controle para ocupação e atividade  | SIM      | SIM       | SIM     | SIM     | SIM     | SIM      | SIM      | SIM      | SIM       | SIM      |
| Controle para trimestres            | SIM      | SIM       | SIM     | SIM     | SIM     | SIM      | SIM      | SIM      | SIM       | SIM      |

Nota: Erro padrão entre parênteses. \*p<0,001; \*\*p<0,005; \*\*\*p<0,10. E: Parcela do diferencial explicada pelas características observáveis; NE: Parcela do diferencial não explicada.

Ainda pela Tabela 4, e considerando o diferencial de rendimentos oriundo das características observáveis, é possível ver a importância da idade (*proxy* para experiência) e do capital humano tendo como *proxy* o nível educacional para explicar o maior rendimento dos homens brancos frente aos homens negros em todos os quantis da distribuição de rendimentos. A formalidade, por sua vez, contribui para maior rendimento dos homens brancos somente nos quantis mais altos da distribuição de rendimentos (q75 e q90). Além desses fatores individuais, também contribui para explicar o diferencial de rendimentos o efeito regional para as regiões sudeste e sul, que são regiões com maior dinamismo econômico, frente às demais regiões.

De modo geral, esse resultado da Tabela 4 indica uma imperfeição no mercado de trabalho no sentido que homens brancos recebem maiores rendimentos por razões não explicadas pelas características observáveis do modelo empírico, especialmente para os quantis mais altos da distribuição (q75 e q90).

A Tabela 5 apresenta a mesma estrutura, considerando a decomposição do diferencial de rendimentos entre mulheres brancas e homens brancos. As mulheres brancas também recebem menos que o grupo de referência em todos os quantis, mas, em média, tendo rendimentos maiores do que os dos homens negros.

O interessante dessa decomposição é que as mulheres ganham menos que os homens nos quantis q10 e q15 não pelas suas características observáveis, mas, sim, por características não observáveis e não controladas pelo modelo empírico. Para os quantis q50, q75 e q90, por sua vez, as mulheres ganhariam mais que os homens brancos pelas suas características observáveis. No entanto, esse ganho não compensa o maior peso que as características não observáveis possuem para o *gap* de rendimentos entre os grupos.

Quanto à composição do “prêmio” dado pelas características observáveis das mulheres, ele decorre principalmente pela maior posse de ensino superior completo em relação ao grupo de referência, resultado válido para todos os quantis da distribuição.

Esse comportamento para o setor cultural observado pelos resultados da Tabela 5 é semelhante ao já observado por estudos que investigaram outros setores. Silva (1997) estimou, ponderando as características produtivas de ambos os sexos, que as mulheres recebem 22% a menos do que os homens dentro do mercado formal brasileiro. Porém, se as mulheres fossem analisadas considerando a mesma estrutura produtiva dos homens, os rendimentos delas seriam superiores em 22% em comparação com o sexo masculino. Assim, é interessante observar que as mulheres brancas deveriam ter rendimentos superiores do que os seus pares do sexo oposto, considerando a teoria do capital humano visto que as mulheres são mais escolarizadas que os homens. Matos e Machado (2006) também apontam que mulheres, mesmo mais escolarizadas, recebem menos que os homens.

A Tabela 6 traz os resultados para a comparação de rendimentos entre homens brancos e mulheres negras. As implicações dos resultados aqui obtidos são muito semelhantes aos observados para a comparação entre homens brancos e homens negros (Tabela 4). As diferenças são relacionadas ao fato de que existe uma parcela do diferencial não explicada pelas características não observáveis também para o quantil médio da distribuição (q50) e, além disso, há um peso maior das características não observáveis para explicar o diferencial de rendimentos nos quantis mais altos da distribuição (q75 e q90), com a parcela não explicada sendo responsável por 62,3% e 69,1% do diferencial de rendimentos, respectivamente.

Tabela 5 – Decomposição dos rendimentos por quantil (homens brancos x mulheres brancas)

|                                    | q10       |           | q25     |           | q50      |           | q75       |          | q90      |           |
|------------------------------------|-----------|-----------|---------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| Mulher branca                      | 1,767*    |           | 1,972*  |           | 2,388*   |           | 3,071*    |          | 3,681*   |           |
|                                    | (0,009)   |           | (0,011) |           | (0,015)  |           | (0,021)   |          | (0,035)  |           |
| Homem branco                       | 1,792*    |           | 2,115*  |           | 2,501*   |           | 3,164*    |          | 3,818*   |           |
|                                    | (0,010)   |           | (0,010) |           | (0,012)  |           | (0,018)   |          | (0,034)  |           |
| Diferença                          | -0,025**  |           | -0,143* |           | -0,113*  |           | -0,093*   |          | -0,137*  |           |
|                                    | (0,013)   |           | (0,014) |           | (0,019)  |           | (0,028)   |          | (0,048)  |           |
| Explicado                          | 0,018     |           | 0,016   |           | 0,077*   |           | 0,076*    |          | 0,081*   |           |
|                                    | (0,014)   |           | (0,012) |           | (0,015)  |           | (0,018)   |          | (0,026)  |           |
| Não-explicado                      | -0,044**  |           | -0,159* |           | -0,190*  |           | -0,169*   |          | -0,218*  |           |
|                                    | (0,019)   |           | (0,018) |           | (0,023)  |           | (0,033)   |          | (0,055)  |           |
|                                    | E         | NE        | E       | NE        | E        | NE        | E         | NE       | E        | NE        |
| idade                              | -0,048*   | -0,765**  | -0,068* | -1,013*   | -0,084*  | -0,719*** | -0,086*   | -0,760   | -0,044** | 2,051**   |
|                                    | (0,007)   | (0,348)   | (0,006) | (0,329)   | (0,006)  | (0,381)   | (0,009)   | (0,540)  | (0,017)  | (0,943)   |
| idade2                             | 0,042*    | 0,252     | 0,060*  | 0,387**   | 0,074*   | 0,280     | 0,072*    | 0,405    | 0,024    | -0,826*** |
|                                    | (0,007)   | (0,169)   | (0,006) | (0,160)   | (0,007)  | (0,186)   | (0,010)   | (0,270)  | (0,020)  | (0,494)   |
| urbano                             | 0,001     | 0,135***  | 0,001*  | 0,035     | 0,000    | -0,021    | -0,001*** | -0,056   | -0,001*  | -0,090    |
|                                    | (0,000)   | (0,073)   | (0,000) | (0,065)   | (0,000)  | (0,071)   | (0,000)   | (0,068)  | (0,000)  | (0,098)   |
| metropolitano                      | 0,004*    | -0,020    | 0,003** | 0,045**   | 0,007*   | 0,102*    | 0,014*    | 0,114*   | 0,020*   | 0,087***  |
|                                    | (0,001)   | (0,017)   | (0,001) | (0,020)   | (0,001)  | (0,026)   | (0,002)   | (0,035)  | (0,003)  | (0,051)   |
| formal                             | -0,000    | 0,005     | 0,000   | -0,079    | 0,000    | 0,020     | 0,000     | -0,372   | 0,000    | -0,522    |
|                                    | (0,000)   | (0,116)   | (0,000) | (0,124)   | (0,000)  | (0,163)   | (0,000)   | (0,251)  | (0,000)  | (0,518)   |
| Fund. comp. ou medio incomp.       | 0,003     | 0,004     | -0,003  | -0,004    | -0,009*  | -0,011**  | -0,005*   | -0,004   | -0,008*  | 0,000     |
|                                    | (0,003)   | (0,005)   | (0,002) | (0,005)   | (0,002)  | (0,005)   | (0,002)   | (0,005)  | (0,002)  | (0,005)   |
| Médio comp. ou sup. incomp.        | -0,007*** | -0,014    | -0,016* | -0,055**  | -0,022*  | -0,040    | -0,022*   | -0,038   | -0,016*  | 0,029     |
|                                    | (0,004)   | (0,025)   | (0,004) | (0,027)   | (0,003)  | (0,028)   | (0,003)   | (0,033)  | (0,004)  | (0,042)   |
| Sup. comp.                         | 0,025*    | -0,001    | 0,059*  | -0,047    | 0,128*   | -0,032    | 0,177*    | -0,160*  | 0,210*   | -0,280*   |
|                                    | (0,007)   | (0,035)   | (0,006) | (0,037)   | (0,007)  | (0,042)   | (0,008)   | (0,055)  | (0,015)  | (0,092)   |
| Setor privado com carteira         | -0,000    | 0,269*    | -0,000  | 0,197**   | -0,000   | 0,000     | -0,001*   | 0,397*** | -0,002** | 0,175     |
|                                    | (0,000)   | (0,068)   | (0,000) | (0,080)   | (0,000)  | (0,124)   | (0,000)   | (0,225)  | (0,001)  | (0,509)   |
| Setor privado sem carteira         | 0,001*    | 0,074*    | 0,000   | 0,023     | 0,000    | 0,011     | -0,000    | -0,001   | -0,002*  | -0,108*   |
|                                    | (0,000)   | (0,022)   | (0,000) | (0,022)   | (0,001)  | (0,027)   | (0,001)   | (0,031)  | (0,001)  | (0,040)   |
| Centro-oeste                       | -0,002*   | -0,008*** | -0,001* | -0,004    | -0,001** | -0,003    | -0,002*   | -0,020*  | -0,002*  | -0,020**  |
|                                    | (0,000)   | (0,004)   | (0,000) | (0,004)   | (0,000)  | (0,005)   | (0,000)   | (0,006)  | (0,001)  | (0,009)   |
| Sudeste                            | -0,003*   | -0,098*** | -0,003* | -0,084*** | -0,002*  | -0,008    | -0,004*   | -0,067   | -0,006*  | -0,139    |
|                                    | (0,001)   | (0,053)   | (0,000) | (0,047)   | (0,000)  | (0,055)   | (0,001)   | (0,075)  | (0,001)  | (0,108)   |
| Sul                                | 0,006*    | -0,052**  | 0,005*  | -0,028    | 0,004*   | -0,016    | 0,004*    | -0,037   | 0,005*   | -0,069    |
|                                    | (0,001)   | (0,022)   | (0,001) | (0,019)   | (0,001)  | (0,023)   | (0,001)   | (0,031)  | (0,002)  | (0,043)   |
| Nordeste                           | -0,003*   | 0,008     | -0,001  | -0,004    | -0,001   | 0,000     | 0,002*    | -0,031*  | 0,004*   | -0,040**  |
|                                    | (0,001)   | (0,009)   | (0,001) | (0,007)   | (0,001)  | (0,009)   | (0,001)   | (0,012)  | (0,001)  | (0,016)   |
| Constante                          | -         | 0,781*    | -       | 1,638*    | -        | 2,064*    | -         | 2,723*   | -        | 0,335     |
|                                    |           | (0,242)   |         | (0,517)   |          | (0,570)   |           | (0,965)  |          | (0,763)   |
| Controle para ocupação e atividade | SIM       | SIM       | SIM     | SIM       | SIM      | SIM       | SIM       | SIM      | SIM      | SIM       |
| Controle para trimestres           | SIM       | SIM       | SIM     | SIM       | SIM      | SIM       | SIM       | SIM      | SIM      | SIM       |

Nota: Erro padrão entre parênteses. \*p<0,001; \*\*p<0,005; \*\*\*p<0,10. E: Parcela do diferencial explicada pelas características observáveis; NE: Parcela do diferencial não explicada.

Tabela 6 – Decomposição dos rendimentos por quantil (homens brancos x mulheres negras)

|                                    | q10      |          | q25     |           | q50     |          | q75      |           | q90      |           |
|------------------------------------|----------|----------|---------|-----------|---------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| Mulher negra                       | 1,620*   |          | 1,766*  |           | 2,013*  |          | 2,381*   |           | 2,832*   |           |
|                                    | (0,007)  |          | (0,006) |           | (0,010) |          | (0,015)  |           | (0,025)  |           |
| Homem branco                       | 1,790*   |          | 2,112*  |           | 2,501*  |          | 3,163*   |           | 3,818*   |           |
|                                    | (0,009)  |          | (0,009) |           | (0,012) |          | (0,016)  |           | (0,034)  |           |
| Diferença                          | -0,169*  |          | -0,346* |           | -0,488* |          | -0,782*  |           | -0,986*  |           |
|                                    | (0,011)  |          | (0,011) |           | (0,016) |          | (0,022)  |           | (0,042)  |           |
| Explicado                          | -0,214*  |          | -0,228* |           | -0,281* |          | -0,295*  |           | -0,305*  |           |
|                                    | (0,021)  |          | (0,015) |           | (0,020) |          | (0,019)  |           | (0,030)  |           |
| Não-explicado                      | 0,045*** |          | -0,118* |           | -0,207* |          | -0,487*  |           | -0,681*  |           |
|                                    | (0,025)  |          | (0,019) |           | (0,024) |          | (0,025)  |           | (0,039)  |           |
|                                    | E        | NE       | E       | NE        | E       | NE       | E        | NE        | E        | NE        |
| idade                              | -0,073*  | -1,347*  | -0,105* | -2,089*   | -0,142* | -2,592*  | -0,127*  | -1,597*   | -0,072** | 0,085     |
|                                    | (0,010)  | (0,280)  | (0,009) | (0,247)   | (0,011) | (0,337)  | (0,013)  | (0,429)   | (0,029)  | (0,788)   |
| idade2                             | 0,057*   | 0,551*   | 0,082*  | 0,852*    | 0,111*  | 1,092*   | 0,095*   | 0,619*    | 0,035    | -0,198    |
|                                    | (0,009)  | (0,135)  | (0,008) | (0,118)   | (0,010) | (0,167)  | (0,013)  | (0,217)   | (0,029)  | (0,407)   |
| urbano                             | -0,000   | 0,131**  | -0,000* | 0,026     | -0,000  | 0,045    | 0,000*** | 0,096     | 0,000**  | -0,043    |
|                                    | (0,000)  | (0,062)  | (0,000) | (0,049)   | (0,000) | (0,057)  | (0,000)  | (0,061)   | (0,000)  | (0,094)   |
| metropolitano                      | 0,005*   | -0,014   | 0,003** | 0,011     | 0,010*  | -0,033   | 0,018*   | -0,084*   | 0,029*   | -0,129**  |
|                                    | (0,001)  | (0,015)  | (0,001) | (0,015)   | (0,002) | (0,021)  | (0,002)  | (0,029)   | (0,005)  | (0,051)   |
| formal                             | 0,004    | 0,111    | -0,002  | 0,030     | -0,005  | -0,184   | -0,031*  | -0,749*   | -0,068*  | -1,731*   |
|                                    | (0,005)  | (0,096)  | (0,005) | (0,100)   | (0,006) | (0,157)  | (0,007)  | (0,227)   | (0,020)  | (0,484)   |
| Fund. comp. ou médio incomp.       | -0,001   | 0,022*   | 0,001   | 0,004     | 0,002*  | -0,017** | 0,001*   | -0,002    | 0,002*   | -0,013    |
|                                    | (0,001)  | (0,008)  | (0,000) | (0,006)   | (0,000) | (0,008)  | (0,000)  | (0,008)   | (0,000)  | (0,008)   |
| Médio comp. ou sup. incomp.        | 0,008*** | 0,027    | 0,018*  | -0,052*** | 0,028*  | -0,086*  | 0,025*   | -0,064*** | 0,020*   | -0,012    |
|                                    | (0,004)  | (0,032)  | (0,004) | (0,028)   | (0,004) | (0,032)  | (0,004)  | (0,033)   | (0,005)  | (0,042)   |
| Sup. comp.                         | -0,022*  | 0,001    | -0,053* | -0,049*   | -0,126* | -0,125*  | -0,153*  | -0,119*   | -0,203*  | -0,114*   |
|                                    | (0,006)  | (0,014)  | (0,006) | (0,013)   | (0,006) | (0,016)  | (0,007)  | (0,021)   | (0,015)  | (0,037)   |
| Setor privado com carteira         | 0,001    | 0,015    | 0,002   | -0,020    | 0,004   | 0,086    | 0,029*   | 0,638*    | 0,046*   | 0,944**   |
|                                    | (0,002)  | (0,048)  | (0,002) | (0,050)   | (0,003) | (0,114)  | (0,005)  | (0,197)   | (0,016)  | (0,454)   |
| Setor privado sem carteira         | -0,012*  | -0,016   | -0,004  | -0,014    | -0,002  | -0,045   | 0,000    | -0,066*** | 0,019*   | -0,307*   |
|                                    | (0,003)  | (0,026)  | (0,003) | (0,026)   | (0,005) | (0,035)  | (0,005)  | (0,040)   | (0,007)  | (0,074)   |
| Centro-oeste                       | 0,009*   | -0,025*  | 0,006*  | -0,017*   | 0,005** | -0,013** | 0,009*   | -0,023*   | 0,011*   | -0,029*   |
|                                    | (0,002)  | (0,005)  | (0,002) | (0,004)   | (0,002) | (0,005)  | (0,002)  | (0,006)   | (0,004)  | (0,011)   |
| Sudeste                            | -0,033*  | -0,156*  | -0,032* | -0,131*   | -0,028* | -0,089*  | -0,047*  | -0,186*   | -0,077*  | -0,346*   |
|                                    | (0,006)  | (0,032)  | (0,005) | (0,027)   | (0,006) | (0,033)  | (0,007)  | (0,040)   | (0,014)  | (0,078)   |
| Sul                                | -0,071*  | -0,029*  | -0,064* | -0,020*   | -0,055* | -0,008   | -0,055*  | -0,003    | -0,073*  | -0,020*** |
|                                    | (0,010)  | (0,005)  | (0,008) | (0,004)   | (0,010) | (0,005)  | (0,011)  | (0,006)   | (0,021)  | (0,012)   |
| Nordeste                           | -0,049*  | 0,034*** | -0,016  | -0,021    | -0,014  | -0,023   | 0,036*   | -0,085*   | 0,079*   | -0,159*   |
|                                    | (0,013)  | (0,020)  | (0,010) | (0,016)   | (0,012) | (0,018)  | (0,013)  | (0,022)   | (0,026)  | (0,041)   |
| Constante                          | -        | 1,021*   | -       | 2,042*    | -       | 1,433*** | -        | -0,026    | -        | 5,703*    |
|                                    | -        | (0,214)  | -       | (0,473)   | -       | (0,849)  | -        | (1,332)   | -        | (1,918)   |
| Controle para ocupação e atividade | SIM      | SIM      | SIM     | SIM       | SIM     | SIM      | SIM      | SIM       | SIM      | SIM       |
| Controle para trimestres           | SIM      | SIM      | SIM     | SIM       | SIM     | SIM      | SIM      | SIM       | SIM      | SIM       |

Nota: Erro padrão entre parênteses. \*p<0,001; \*\*p<0,005; \*\*\*p<0,10. E: Parcela do diferencial explicada pelas características observáveis; NE: Parcela do diferencial não explicada.

Em suma, se observa ao longo de todos os quantis uma parcela da diferença de rendimentos que não é explicada pelas características observáveis dos indivíduos, isso mesmo controlando as posições na ocupação e setores de atividade. Esse efeito, no entanto, se agrava, quando se compara homens brancos com homens negros (efeito raça) e, mais ainda, quando se compara homens brancos com mulheres negras (combinação de efeito raça e gênero). Machado et. al (2014) já colocou que no setor cultural brasileiro existe discriminação por gênero e raça, fazendo com que as mulheres negras sejam o grupo mais penalizado.

## 6. Considerações finais

Este trabalho teve como objetivo averiguar a existência de desigualdade de rendimentos entre gênero e raça no setor cultural do Brasil. Para isso, foram feitas três comparações ao grupo de referência (homens brancos): com homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Para melhor entender as análises em questão, as comparações foram feitas por quantis da distribuição de rendimentos, o que permitiu uma visão das nuances do setor cultural e suas desigualdades de rendimentos.

A hipótese de que não haveria discriminação no setor cultural foi levantada tendo como argumento a estrutura mais liberal e progressista da mão de obra do setor. Com as evidências empíricas, contudo, a hipótese foi rejeitada. Foi observado que os rendimentos dos homens brancos são superiores aos demais grupos, em todos os quantis da distribuição. Partes consideráveis dessas diferenças são referentes às características não observáveis, o que pode incluir, dentre outros fatores, uma possível discriminação de gênero e raça. O caso das mulheres brancas é muito representativo, pois, mesmo tendo um nível educacional superior aos homens brancos, elas recebem menos. Desse modo, considerando os resultados do modelo empírico, é possível verificar a existência de desigualdade salarial decorrente de características não observáveis, fenômeno também observado para outros setores da economia do Brasil.

Ainda, o *gap* salarial foi distinto para os diferentes quantis da distribuição, em todos os grupos observados. Foi observado que a diferença dos rendimentos dos grupos analisados em relação ao grupo de referência aumenta progressivamente, ou seja, quanto maior o quantil da distribuição maior o *gap*. O único grupo no qual não é observado essa progressividade tão evidente é o de mulheres brancas, cujas diferenças salariais com os homens brancos são constantes nos quantis q25, q50, q75 e q90.

Como limitação empírica, ressalta-se a impossibilidade de controlar, no modelo empírico, um possível viés de seleção presente no mercado de trabalho do setor cultural. Isso não foi feito pelo fato de a prática ainda não ser consolidada quando se utiliza regressões RIF e decomposição quantílica. Mesmo assim, a comprovação da existência de imperfeições no mercado de trabalho do setor cultural é relevante, uma vez que a equidade salarial é uma peça importante no desenvolvimento, não só do setor, mas da economia como um todo. Os resultados encontrados pela presente pesquisa norteiam a ação dos formadores de políticas públicas que estejam comprometidos com a pauta de igualdade de gênero e raça em um setor de grande potencial econômico para o país. O trabalho também pode mudar a concepção de agentes privados, que acreditam na validade da hipótese levantada, e assim, promover ações mais diretas no cotidiano da economia da cultura.

## Referências

- Alves, E. P. M., & Leal, S. (2019). Dossiê: Tecnologia e mercados culturais. *Revista Sociedade e Estado*—Volume, 34(1), 15.
- Biderman, C., & Guimarães, N. A. (2004). Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). *Revista Estudos Feministas*, 12(2), 177-200.



- Bucciferro, J. R. (2017). Racial inequality in Brazil from independence to the present. In *Has Latin American Inequality Changed Direction?* (pp. 171-194). Springer, Cham..
- Cambota, J. N., & Pontes, P. A. (2007). Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. *Revista de economia contemporânea*, 11(2), 331-350.
- Carvalho, A. D., Néri, M. C., & Silva, D. D. N. (2006). Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. Rio de Janeiro, Brazil: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mimeographed document.
- Chadarevian, P. C. (2011). Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. *Brazilian Journal of Political Economy*, 31(2), 283-304.
- de Jesus, J. G. (2015). A evolução do diferencial de rendimentos entre negros e brancos nos setores agrícola e não agrícola no Brasil. *Orbis Latina*, 5(1).
- Diniz, S. C., & Machado, A. F. (2011). Analysis of the consumption of artistic-cultural goods and services in Brazil. *Journal of Cultural Economics*, 35(1), 1-18.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and social psychology review*, 2(4), 290-309.
- Ferreira, F. H., Firpo, S. P., & Messina, J. (2017). Ageing Poorly? Accounting for the decline in earnings inequality in Brazil, 1995–2012. The World Bank.
- Ferreira Neto, A. B., Freguglia, R. D. S., & Fajardo, B. D. A. G. (2012). Diferenciais salariais para o setor cultural e ocupações artísticas no Brasil. *Economia Aplicada*, 16(1), 49-76.
- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Firpo, S. P., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2018). Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *Econometrics*, 6(2), 28.
- Friedman, M., & Kuznets, S. (1945). *Income from Independent Professional*. New York.
- Gomes, M. R., & Souza, S. D. C. I. D. (2018). Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. *Revista de Economia Contemporânea*, 22(3).
- Gorgulho, L. F., Gama, M. M. D., & Zendron, P. (2015). *Economia da cultura: a oportunidade de um novo vetor de desenvolvimento*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas do Cadastro Central de Empresas - CEMPRE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/industria/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sistema de Informações e Indicadores Culturais-SIIC. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/cultura-recreacao-e-esporte/9388-indicadores-culturais>

- Machado, A. F., Rabelo, A., & Moreira, A. G. (2014). Specificities of the artistic cultural labor market in Brazilian metropolitan regions between 2002 and 2010. *Journal of Cultural Economics*, 38(3), 237-251.
- Maia, K., Catelan, D. W., Bacchi, M. D., & Fonseca, M. R. (2018). Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. *Revista Estudo & Debate*, 25(1).
- Matos, R. S., & Machado, A. F. (2006). Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, 8(1), 5-27.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.
- Mises, R. V. (1947). On the asymptotic distribution of differentiable statistical functions. *The annals of mathematical statistics*, 18(3), 309-348.
- Oakley, K., Laurison, D., O'Brien, D., & Friedman, S. (2017). Cultural capital: Arts graduates, spatial inequality, and London's impact on cultural labor markets. *American Behavioral Scientist*, 61(12), 1510-1531.
- Porta, P. (2006). *Economia da Cultura-um setor estratégico para o País*.
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>
- Reis, A. C. F. (2007). *Economia da cultura e desenvolvimento sustentável: o caleidoscópio da cultura*. Editora Manole Ltda.
- Soares, S. S. D. (2000). *Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*.
- Sodré, N. W. (1978). *Síntese de história da cultura brasileira (Vol. 78)*. Civilização Brasileira.
- Steiner, L., & Schneider, L. (2013). The happy artist: an empirical application of the work-preference model. *Journal of Cultural Economics*, 37(2), 225-246.
- Silva, N. D. D. V. (1997). *Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo)*.
- Souza, Carine Oliveira. "Desigualdade racial: um problema enraizado no mercado de trabalho no Brasil." 2019
- Thorsby, David. *Economics and culture*. Cambridge university press, 2001.
- Tyagi, Vaibhav et al. The 'Right'side of creativity: Creative personality and social risk-taking predict political party affiliation. *Creativity Research Journal*, v. 30, n. 4, p. 451-460, 2018.
- Wassal, G. H. & Alper, N. O. (2006), Artists' careers and their labor markets, in 'Handbook of the Economics of Art and Culture', Vol. 1, Elsevier, Amsterdam.