

PROJETO “MAPEAMENTO DAS OCUPAÇÕES TÉCNICAS DA CULTURA: O MAPA DA GRAXA”



Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet



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

Presidenta

Luciana Mendes Santos Servo

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Fernando Gaiger Silveira

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Luseni Maria Cordeiro de Aquino

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Cláudio Roberto Amitrano

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Aristides Monteiro Neto

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Fernanda De Negri

Diretora de Estudos e Políticas Sociais (substituta)

Joana Simões de Melo Costa

Diretora de Estudos Internacionais

Keiti da Rocha Gomes

Chefe de Gabinete

Alexandre dos Santos Cunha

Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social

Gisele Amaral de Souza

Ouvidoria: <https://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <https://www.ipea.gov.br>

PROJETO “MAPEAMENTO DAS OCUPAÇÕES TÉCNICAS DA CULTURA: O MAPA DA GRAXA”



EQUIPE TÉCNICA

COORDENADORES

Alexandra Capone

Coordenadora-geral da pesquisa e da Articulação Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores em Eventos (Ante). *E-mail:* correioalecapone@gmail.com

Miguel Ribeiro

Coordenador de conteúdos e coordenador-geral do Laboratório dos Saberes e Fazeres Técnicos da Economia Criativa (Labfaz). *E-mail:* miguelbatistaribeironeto@gmail.com

Heloisa Lyra Bulcão

Coordenadora de pesquisa e primeira secretária da Associação Grafias da Cena Brasil. *E-mail:* heloisalyrab@gmail.com

PESQUISADORES

Rafael Bicudo

Conselheiro consultivo da Associação Grafias da Cena Brasil. *E-mail:* rafaelbsouza@hotmail.com

Rosane Muniz

Presidenta da Associação Grafias da Cena Brasil. *E-mail:* romuniz@gmail.com

Natasha Leite

Articuladora da Mulheres na Técnica – Pará. *E-mail:* natashakleite@gmail.com

Eliezer Júnior

Integrante do Coletivo Multicabo – Minas Gerais. *E-mail:* junior.eliezer@gmail.com

ASSESSORIA PARA A PESQUISA

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

Redação e análise

Frederico Augusto Barbosa da Silva

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. *E-mail:* frederico.barbosa@ipea.gov.br

Paula Ziviani

Pesquisadora bolsista do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Disoc/Ipea. *E-mail:* pziviani@gmail.com

PRODUÇÃO EXECUTIVA

André Felipe da Abadia

Presidente da Associação de Estudos Sociais e Sustentabilidade Organizada (Acesso). *E-mail:* acessodf@gmail.com

Ministério da Cultura

Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura
Diretoria dos Direitos do Trabalhador da Cultura (DTRAC)

Luciana Requião

Assessora da Diretoria de Políticas para Trabalhadores da Cultura. *E-mail:* luciana.requiao@cultura.gov.br

Deryk Santana

Diretor de Políticas para Trabalhadores da Cultura. *E-mail:* deryk.santana@cultura.gov.br

Ângelo Raniere Augusto Ramalho

Coordenador de Articulação e Garantias. *E-mail:* angelo.ramalho@cultura.gov.br

Agência de Mobilização Social (Móbilis)**José Ricardo Fonseca**

Presidente do Conselho Gestor. *E-mail:* zericardo3@gmail.com

Clara Nunes Pistori

Gerente administrativa. *E-mail:* agencia@mobilis.org.br

Gabriel Haje Cunha

Técnico em facilitação. *E-mail:* gabrielhajecunha@gmail.com

Labfaz**Theo Simões Rodrigues**

Assistente administrativo financeiro. *E-mail:* theo.simoes@gmail.com

Moara Barbosa Marinho de Carvalho Ribeiro

Coordenadora de comunicação. *E-mail:* contato@cruzia.com.br

Idiane Ferreira Torres

Produtora de acessibilidade. *E-mail:* idianesucesso@gmail.com

Como citar:

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Projeto “Mapeamento das ocupações técnicas da cultura: o Mapa da Graxa”**. Brasília: Ipea, 2025. DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/ri-projeto-mapeamento>

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

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

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

DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/ri-projeto-mapeamento>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Caminhos da pesquisa	11
1.2 Percorso metodológico.....	12
1.3 Resumo do percurso metodológico da pesquisa.....	15
2 CBO E CNAE	16
2.1 Definição da CBO e sua importância	16
2.2 Definição da CNAE e sua importância	35
2.3 CBO e CNAE: papéis complementares	37
2.4 Considerações finais sobre a CBO e a CNAE.....	39
3 MERCADO DE TRABALHO DA CULTURA, ARTES E EVENTOS	40
3.1 Transformações no trabalho cultural: flexibilização e precarização	40
3.2 Organização das proteções sociais na ótica dos participantes do II FNTE	42
3.3 Dimensionando o mercado da cultura, artes e eventos.....	45
3.4 O que diz o Mapa da Graxa	51
3.5 Considerações finais sobre o mercado de trabalho de arte, cultura e eventos.....	57
4 MAPA DA GRAXA: OS SINDICATOS E SEUS DESAFIOS	58
4.1 Os sindicatos, na ótica dos participantes da pesquisa.....	58
4.2 Dados sobre a sindicalização no Brasil.....	62
4.3 Os sindicatos no Mapa da Graxa	64
4.4 Considerações finais sobre os sindicatos e seus desafios	69
5 PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES ESTRATÉGICAS	69
5.1 CBO Cultura: demanda por mudança ou criação de nova família ocupacional.....	70
5.2 Imprecisão dos dados	71
5.3 Proposta para criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos	72
5.4 Estruturação de uma política de eventos e festivais culturais	74
5.5 Representação sindical na cultura	75
REFERÊNCIAS.....	76
APÊNDICE A	77
APÊNDICE B	81
APÊNDICE C	84
ANEXO A	85
ANEXO B	103
ANEXO C	104
ANEXO D.....	106

APRESENTAÇÃO

MAPA DA GRAXA: UM NOVO COMEÇO

Caminhos não há, mas os pés na grama os inventarão.
Ferreira Gullar

A Articulação Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores em Eventos (Ante) se constitui de uma rede de conexões nacionais a partir de 2021, no auge da pandemia, com a realização do I Fórum Nacional de Trabalhadores em Eventos (I FNTE), realizado pelo Laboratório dos Saberes e Fazeres Técnicos da Economia Criativa (Labfaz) Brasil, segunda edição de implantação da Tecnologia Social Labfaz. Era extensa a lista de desafios históricos da “graxa”, das pessoas que sobrevivem do mundo do trabalho das artes, da cultura e dos eventos. Entre todos, o desafio mais mencionado foi “conhecer”, nas suas mais diversas formas, “mapear”, “levantar informações” referentes ao tema; enfim, a pesquisa foi colocada como ponto de partida para o reconhecimento e a regulamentação profissionais, com a atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Então, em 2021 e 2022, quando ainda não havia caminhos, nos distribuímos na Ante por eixos temáticos (em cinco grupos de trabalho – GTs) que convergiam para o reconhecimento e a regulamentação das ocupações das artes, da cultura e de eventos e, não por acaso, o primeiro GT criado foi o de pesquisa em torno de uma proposta de levantamento das ocupações para atualização da CBO e do anexo à Lei nº 6.533/1978. Com esse intuito, provocamos parlamentares para a ideia da criação de um estatuto da cultura do Brasil, analisamos estatutos de outros países, e também conquistamos “lugar de fala” nas audiências públicas, bem como apoios importantes, a exemplo do patrocínio da deputada federal Érika Kokay (Partido dos Trabalhadores – PT-DF), através de emenda parlamentar, para a realização do *Mapa da graxa: mapeamento das ocupações técnicas da cultura*, inteiramente discutido e elaborado pela equipe de pesquisa da Ante e construído em conjunto com Frederico Barbosa (Ipea) e Paula Ziviani.

Aí começou o projeto Mapeamento das Ocupações Técnicas da Cultura, um projeto de pesquisa dividido em dois objetos, o Mapa da Graxa e o II Fórum Nacional de Trabalhadores em Eventos, feito a muitas mãos e de muitas matérias. Mas o que nos revela essa foto instantânea do Mapa da Graxa, quais são os desafios desta etapa, quais os novos caminhos?

Entendemos que a resposta é que o Mapa da Graxa, juntamente com o II FNTE, foram impulsos para um novo começo. Em primeiro lugar, delimitando o mundo do trabalho dos/das profissionais das artes, da promoção das culturas e de eventos; depois, repercutindo e reafirmando o valor político da pesquisa, seja como tomada de consciência, seja pelo efeito mobilizador da atenção dos respondentes, ou como instrumento que qualifica os diálogos institucionais com os poderes da República e os entes federados. Contudo, internamente, a pesquisa nos permitiu ver melhor o mundo real das pessoas e dos dados, para além dos Eixos Temáticos (que foram importantes, como os GTs, mas que se esgotaram

na sua função de pesquisar e propor). Ao mesmo tempo, a agenda definida no II FNTE, através da 2ª Carta de Brasília, leva a nossa luta para um novo patamar, e, como tal, requer novos posicionamentos e estratégias.

Nesse sentido, a Pesquisa + II FNTE, “juntos e misturados”, nos levaram a reavaliar e redimensionar os nossos desafios. Fizemos uma reavaliação central sobre a Lei nº 6.533/1978: o nosso foco era a criação de uma nova lei ou um conjunto de leis, um estatuto, mas revimos o nosso olhar sobre os propósitos da lei mencionada e a sua importância política faltando muito pouco – por exemplo, a atualização de seu quadro anexo. Essa pequena revisão de olhar realmente muda toda a estratégia. Ou seja, podemos atualizar mais rapidamente o quadro anexo, com as ocupações faltantes, enquanto concentramos nossos esforços políticos no Congresso Nacional e na retomada da agenda com o Ministério do Trabalho e Emprego, iniciada em 2024.

Em relação ao estatuto, trata-se de um conjunto de leis, envolvendo, portanto, mais de uma pasta e, além disso, todas as leis vigentes que tenham relação com o mesmo objeto. Isso requer tempo de pesquisa, elaboração e anuência de órgãos distintos. Por sua vez, os desafios da graxa, identificados e mapeados, são urgentes há muito tempo. Então, com o que temos, consideramos estratégico atualizar a CBO e o quadro anexo da Lei nº 6.533/1978, mobilizando, ao mesmo tempo, parlamentares para apresentarem ou assumirem projetos de acordo com as nossas prioridades trabalhistas, buscando ampliar os direitos econômicos e sociais, assim como a segurança jurídica das pessoas que atuam no setor, realizando audiências públicas e promovendo diálogos em conjunto com os ministérios da Cultura, do Trabalho e Emprego, e da Previdência Social.

O mesmo vale para a discussão sobre o regime de contratação, pois, como sabemos, a categoria mostra-se dividida entre as duas modalidades: pessoa física (PF) e pessoa jurídica (PJ). Nesse caso, a atuação parlamentar será decisiva para os diálogos e consensos que precisamos construir sobre os modelos de contratação no mundo do trabalho da cultura, combatendo a precarização, mas mantendo, ao mesmo tempo, a liberdade para empreender e a liberdade de sindicalização.

Nessa perspectiva, o Mapa da Graxa nos dá “régua e compasso” e nos permite explorar agendas, recortes, diálogos e estratégias temáticas das mais variadas, a partir do relatório de Frederico Barbosa e Paula Ziviani.

Nesse sentido, a Ante propõe a substituição dos Eixos Temáticos por frentes de luta e mobilização para as emergências da categoria junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, pela atualização do quadro anexo da Lei nº 6.533/1978, pela criação das ocupações inexistentes na CBO, e pelo regime especial de previdência, considerando-se a sazonalidade e a multiplicidade de funções como características estruturais da categoria, responsáveis pela instabilidade profissional e econômica de quem trabalha para as artes, para a promoção da cultura e para os eventos.

Todavia, como sabemos, o cenário para a formalização é fortemente adverso, pois o primeiro passo para a profissionalização se dá com registro profissional, e sua emissão passa

pela aprovação em um sindicato, que avalia a formação e a capacidade técnica da pessoa para a(as) ocupação(ões) pretendida(s).

O relatório produzido sobre este item é muito minucioso acerca das causas estruturais e históricas que explicam a situação de penúria em que se encontram os sindicatos no Brasil, e há que se considerar outros componentes políticos presentes no vácuo de uma legislação regulamentadora.

Nesse caso, podemos agir sobre a urgência de uma tabela nacional de valores que coloque as remunerações da categoria num patamar de dignidade, condizente com os valores e direitos atribuídos a cada ocupação na CBO. E, diante da diversidade de situações entre as entidades e da resistência de um bloco de sindicatos que advogam a tutela da categoria, consideramos por bem apelar ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para tratarmos nacionalmente dessa questão, com a finalidade imediata de realizar um mutirão nacional de certificação profissional da graxa e propor a definição de uma tabela nacional de valores para o mercado e para projetos executados do governo ou por Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC) Termo de Fomento – a partir de audiências públicas e consultas, a fim de construirmos um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em que as partes envolvidas teriam amplo direito ao contraditório. Ao fim e ao cabo, um bom TAC pode ser embrião de muitas normas legais e infralegais e, certamente, trará o tema “boas práticas” para os diálogos. Com isso, ganham todas as partes envolvidas.

O Mapa da Graxa, através do seu relatório, revela novas agendas e estratégias, novas formas de mobilizar, maneiras mais eficazes de incluir e escutar, estratégias políticas mais bem articuladas com bancadas estaduais, fóruns regionais e nacionais, trazendo novos diálogos, abrindo caminhos em que caminemos juntos.

Com o Ministério da Cultura (MinC), em apoio às políticas e ações que incluam as pessoas trabalhadoras da Técnica e da Graxa; com os parlamentares e secretários de cultura dos estados e municípios; com o Ministério do Trabalho e Emprego; com os ministérios da Educação e da Previdência Social; juntos com os sindicatos e dispostos a construir soluções.

Como sabemos, só isso tudo não basta, e não bastará por algum tempo ainda, mas já temos “régua e compasso”, e podemos investir com maior assertividade nas nossas prioridades econômicas e sociais, tendo mais chances de produzir resoluções e entregas para a nossa gente da Graxa e da Técnica.

Alexandra Capone

Presidente da Ante

Coordenadora Geral do Mapa da Graxa

Miguel Ribeiro

Coordenador Geral do Labfaz

Coordenador de Conteúdos do Projeto Mapa da Graxa

1 INTRODUÇÃO

Este relatório documenta os resultados do projeto Mapeamento das Ocupações Técnicas da Cultura: o Mapa da Graxa, uma iniciativa da Articulação Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores em Eventos (Ante), em colaboração com o Ministério da Cultura (MinC) e a organização social Associação Cultural de Estudos Sociais e Sustentabilidade Organizada (Acesso), com o apoio técnico e metodológico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

O projeto visa mapear e analisar as diversas ocupações técnicas no setor cultural, proporcionando uma visão abrangente das funções e demandas do campo.

O relatório apresenta um resumo das atividades de pesquisa realizadas, incluindo a metodologia empregada, as etapas e os resultados alcançados. O objetivo é fornecer uma visão detalhada do desenvolvimento do projeto e contribuir para o fortalecimento das políticas públicas e das práticas profissionais no setor cultural.

O documento está estruturado em cinco partes principais, além das referências bibliográficas, dos apêndices e dos anexos. A seção 1 detalha os caminhos metodológicos seguidos pela equipe, explicando o percurso adotado. Em seguida, a seção 2 apresenta a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), discutindo a relação entre ambas e sua relevância para o setor artístico-cultural. Também propõe atualizações necessárias, com especial foco na CBO. As duas seções seguintes (3 e 4) analisam dados sobre o mercado de trabalho da cultura e os sindicatos, utilizando informações provenientes das bases de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e os resultados da pesquisa Mapa da Graxa. Destaca-se que as seções *Classificações CBO e CNAE*, *Mercado de trabalho da cultura, artes e eventos* e *Mapa da Graxa: os sindicatos e seus desafios* apresentam, ao final, considerações que serão retomadas em detalhe na seção 5. Nesta última, são apresentadas propostas e recomendações estratégicas, incluindo a demanda por uma nova família ocupacional na CBO, a criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos, a estruturação de uma política de eventos e festivais culturais, além de questões relativas à representação sindical.

1.1 Caminhos da pesquisa

A pesquisa tem como foco a avaliação da CBO, especificamente aplicada ao mercado de trabalho da cultura. A CBO é uma ferramenta essencial para a organização e compreensão das diversas ocupações existentes no Brasil, sendo fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas e para o reconhecimento formal das profissões.

Os objetivos centrais desta pesquisa são descritos adiante.

- 1) CBO: analisar sua atual estrutura no que tange às profissões culturais, verificando sua adequação e abrangência. A pesquisa busca identificar possíveis lacunas e ajustes na classificação, propondo melhorias para uma representação mais precisa e inclusiva das ocupações culturais.

- 2) Proteção social do trabalhador da cultura: explorar as condições de proteção social oferecidas aos profissionais da cultura, identificando áreas de vulnerabilidade. Este item visa propor recomendações para ampliar a segurança social desses trabalhadores, garantindo-lhes uma rede de proteção mais robusta e eficaz.
- 3) Direitos sociais e trabalhistas: investigar o acesso e a efetividade dos direitos sociais e trabalhistas dos profissionais da cultura. A pesquisa pretende mapear os principais desafios enfrentados por esses trabalhadores, como a informalidade, a falta de contratos regulares e a precarização das condições de trabalho, sugerindo políticas públicas que promovam a justiça social e a dignidade laboral.

Esta pesquisa é fundamental para o desenvolvimento de uma estrutura de trabalho mais justa e inclusiva para os profissionais da cultura no Brasil. Ao avaliar criticamente a CBO e propor melhorias, pretendemos contribuir para um mercado de trabalho cultural mais organizado, protegido e reconhecido, em que os direitos e a proteção social sejam garantidos e fortalecidos.

1.2 Percurso metodológico

O percurso metodológico da pesquisa começou com uma investigação exploratória sobre os sentidos e usos do sistema CBO, buscando compreender sua estrutura e descrever a organização dos grandes grupos, subgrupos, famílias, ocupações e seus respectivos códigos, bem como os perfis ocupacionais. Esta etapa da pesquisa foi realizada no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego, para acessar e analisar as informações e recursos disponíveis sobre a CBO,¹ bem como para coletar dados existentes sobre as ocupações. O entendimento da estrutura do CBO e sua aplicação às ocupações técnicas foi fundamental para o avanço da pesquisa. Essa fase foi complementada por um levantamento de pesquisas e bibliografias relevantes para entender o contexto e as análises anteriores relacionadas à CBO e às ocupações técnicas nas áreas de arte, cultura e eventos, além da legislação específica que regula as profissões de músico, artista e técnico em espetáculos no Brasil.²

A leitura e discussão dos estatutos, especialmente o de Portugal, também foram realizadas, com o objetivo de identificar modelos de regulamentação internacional que possam servir de referência para o contexto brasileiro, considerando-se as particularidades das profissões culturais e suas demandas específicas. Além de Portugal, foram investigadas as experiências de países como Alemanha, Bélgica, Chile, Cuba, França, Itália e Uruguai, no que tange à tratativa dada às atividades de trabalho de artistas e técnicos da cultura, buscando compreender diferentes soluções adotadas para a proteção e valorização desses profissionais.

Em paralelo, foram realizadas diversas reuniões de trabalho com a coordenação do projeto e sua equipe, representantes da Ante, para discutir o escopo da pesquisa, além de identificar e selecionar as CBOs relevantes para as artes e eventos.

Para o projeto, o critério de escolha das CBOs centrou-se em identificar aquelas diretamente relacionadas aos profissionais técnicos envolvidos na realização de eventos cul-

1. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>.

2. A saber: Lei nº 3.857/1960 – Cria a Ordem dos Músicos do Brasil e dispõe sobre a Regulamentação do Exercício da Profissão de Músico e dá outras Providências; Lei nº 6.533/1978 – Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências.

turais. Essas ocupações incluem funções essenciais para a organização de eventos, como operadores de som, iluminadores, cenógrafos, produtores, entre outros especialistas que garantem a execução artística, técnica e logística.

No entanto, ao refletir sobre o conceito mais amplo de cultura, é importante destacar que ele transcende as atividades associadas à realização de eventos. Abarca uma vasta gama de profissões que desempenham papéis cruciais na produção, difusão e preservação de bens e serviços culturais, a exemplos de jornalistas, museólogos, professores, artesãos diversos, mestres da cultura popular, entre outros, que não foram selecionados para avaliação. O mesmo se aplica ao conceito de economia criativa, que inclui tanto trabalhadores criativos empregados nos setores culturais e criativos quanto aqueles considerados criativos, mas atuam em outros setores da economia.

Portanto, embora o foco inicial do projeto tenha sido nas CBOs ligadas à realização de eventos, é fundamental reconhecer que a cultura envolve uma diversidade de profissionais que, direta ou indiretamente, contribuem para o desenvolvimento do campo.

Após a definição das CBOs constitutivas, foi feita a descrição detalhada dos grupos, famílias e ocupações. Com base nessa descrição, elaborou-se um formulário para a coleta de dados e análise das ocupações, que passou por um pré-teste para garantir sua eficácia e clareza. Ajustes foram feitos no formulário com base no *feedback* recebido durante o pré-teste.

O formulário de pesquisa foi aplicado no período de 25 de junho a 26 de agosto de 2024, o que permitiu uma coleta de dados abrangente, garantindo que as respostas capturassem uma variedade de perspectivas e experiências dos profissionais. O formulário de pesquisa foi compartilhado em catorze grupos de WhatsApp da Ante e oito grupos do II Fórum Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores em Eventos (II FNTE), que reúnem cerca de 1 mil pessoas de diferentes Unidades da Federação (UFs). Além disso, a divulgação foi intensificada por meio da rede de contatos da equipe do projeto, que está inserida no campo de trabalho do setor cultural. O formulário também foi divulgado nas demais redes de mobilização das artes e da cultura, atingindo grupos, associações e plataformas que atuam no setor, assim como em todos os encontros realizados ao longo do projeto, no contexto do II FNTE. Essa abordagem garantiu que o projeto alcançasse uma variedade de perspectivas e experiências culturais, contribuindo para uma visão mais completa e precisa do campo.³

O II FNTE, realizado de julho a setembro de 2024, reuniu profissionais do setor de eventos culturais e criativos, com o propósito de discutir o reconhecimento e a regulamentação das ocupações da cultura. O fórum foi composto por três etapas.

3. Destaca-se também a contribuição da matéria *Pesquisa mapeia profissionais técnicos da cultura em todo o país*, publicada em 22 de julho de 2024, para a divulgação da pesquisa. Disponível em: <https://institutotijuipe.wixsite.com/institutotijuipe/post/pesquisa-mapeia-profissionais-tecnicos-da-cultura-em-todo-o-pais>.

QUADRO 1
Etapas do II FNTE

Nº	Etapas	Objetivos	Data
1	Cinco encontros regionais	Identificar quem são as trabalhadoras e os trabalhadores da cultura, quais as suas ocupações, como são as divisões e nomenclaturas dessas ocupações nos territórios e quais os principais desafios no trabalho com a cultura	1º jul. 2024 – Norte 2 jul. 2024 – Nordeste 3 jul. 2024 – Centro-Oeste 4 jul. 2024 – Sul 5 jul. 2024 – Sudeste
2	Sete encontros setoriais	Identificar como é viver profissionalmente da cultura e mapear as principais dificuldades encontradas nas relações de trabalho Discussão realizada em quatro eixos: 1. Pesquisa 2. Formação, qualificação e certificação profissional 3. Relações e condições de trabalho 4. Organização e representação sindical	17 jul. 2024 – Música e Estúdios 24 jul. 2024 – Dança e Teatro 31 jul. 2024 – Circo 7 ago. 2024 – Livro, Leitura, Literatura, Bibliotecas, Artes Visuais, Museus e Patrimônio 14 ago. 2024 – Artes Técnicas 21 ago. 2024 – Produção, Gestão, Curadoria e Pareceres 28 ago. 2024 – Eventos e Festivais Culturais
3	II FNTE	Discutir os processos de reconhecimento e regulamentação das ocupações, com vistas à criação de um estatuto da cultura; Discutir os direitos previdenciários e trabalhistas destas e destes profissionais; Discutir a qualificação profissional e o reconhecimento dos saberes adquiridos na prática; Discutir a organização no território e a representação sindical.	2 set. 2024 – 10h às 13h – Mesa de Abertura e construção da <i>Carta de Brasília</i> ; 15h às 18h – Continuação – Construção da <i>Carta de Brasília</i> 3 set. 2024 – 10h às 13h – (Câmara dos Deputados – Plenário 12) – audiência pública Segurança Jurídica para profissionais da Cultura; 15h às 18h – Plenária Final – Leitura e aprovação da <i>Carta de Brasília</i> 4 set. 2024 – 10h às 13h – Mesa 01 – Pesquisa e Formação Profissional 15h às 18h – Mesa 02 – Direitos Trabalhistas e Seguridade Social 5 set. 2024 – 10h às 13h – Mesa 03 – Por um Estatuto da Cultura do Brasil 15h às 18h – Mesa de Encerramento – Economia da Cultura e o Mundo do Trabalho

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

A primeira e a segunda etapas foram realizadas na plataforma Zoom, no período noturno, das 19h às 22h. Cada encontro regional contou com a presença de trabalhadores da cultura de suas respectivas regiões do país, para identificação e qualificação das atividades profissionais. A dinâmica de trabalho foi estruturada em dois momentos: rodada de escuta ativa e consolidação. Durante a rodada de escuta ativa, o mediador controlou a lista de inscrições, garantindo que cada participante tivesse até 3 minutos para responder à pergunta orientadora sobre as atividades profissionais que exerce no âmbito das ocupações técnicas em eventos, bem como as condições em que realiza esse trabalho. O mediador controlou o tempo, de modo a assegurar que todos os inscritos pudessem participar. Simultaneamente, um relator registrou detalhadamente o conteúdo de cada fala. No momento de consolidação, o mediador apresentou uma síntese das contribuições, destacando as principais questões mencionadas, enquanto o relator forneceu dados específicos coletados durante as falas, como formas de contratação, dificuldades na proteção social e formalização da atividade, e vínculos com organizações de representação coletiva. O mediador então verificou com o grupo se a síntese apresentada contemplava todas as contribuições e, quando necessário, abriu espaço para acréscimos.⁴

Os encontros setoriais foram organizados com o objetivo de identificar como é viver profissionalmente da cultura e de compreender as principais dificuldades nas relações de trabalho. Cada encontro foi dividido em quatro eixos: Pesquisa; Formação, Qualificação e Certificação Profissional; Relações e Condições de Trabalho; e Organização e Representa-

4. Ver anexo C – Metodologia de trabalho: encontros regionais.

ção Sindical. A dinâmica envolveu a separação dos participantes em GTs, com um máximo de dez pessoas por sala, a fim de se garantir espaço para relatos aprofundados.

Cada eixo contou com perguntas provocadoras e propostas de solução, orientando as discussões. A mediação foi conduzida pela equipe da Ante e parceiros do projeto, enquanto a relatoria ficou a cargo da equipe do Mobilis, responsável por registrar todas as contribuições. Os GTs tiveram uma média de duração de uma hora.

Após as discussões nos grupos, os participantes retornavam à plenária para a apresentação dos resultados. Esse momento foi seguido por uma complementação e troca de ideias, permitindo um enriquecimento das propostas em todos os eixos discutidos.⁵ Por sua vez, o II FNTTE seguiu a programação conforme detalhado no quadro 1.

Todos os encontros foram gravados, com a presença dos participantes registrada em listas, além da elaboração de relatórios de mediação e relatoria. Esse material serviu de subsídio para a elaboração do relatório final e da *Carta de Brasília*.⁶

Por fim, foram realizadas comparações entre os códigos da CBO para identificar semelhanças e diferenças nas ocupações técnicas. Além disso, foi feito um levantamento de dados na Relação Anual de Informações Sociais (Rais), na PNAD e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), para validar e complementar as informações obtidas durante a pesquisa.

1.3 Resumo do percurso metodológico da pesquisa

- 1) Definição da CBO e sua importância:
 - a) início da pesquisa com a definição da CBO; e
 - b) apresentação do sistema e sua relevância na classificação das ocupações no Brasil.
- 2) Levantamento bibliográfico e de pesquisas relevantes:
 - a) pesquisa de bibliografias e estudos anteriores, para compreensão do contexto e das análises existentes sobre a CBO;
 - b) foco especial nas ocupações técnicas nas áreas de arte e eventos; e
 - c) legislação específica – Brasil e experiências internacionais.
- 3) Pesquisa no Ministério do Trabalho e Emprego:
 - a) acesso ao *site* do Ministério do Trabalho e Emprego para consultar e analisar informações sobre a CBO; e
 - b) coleta de dados sobre as ocupações técnicas disponíveis.
- 4) Análise da estrutura e aplicação da CBO:

5. Ver anexo D – *Perguntas-provocadoras: encontros setoriais*.

6. A *Carta de Brasília*, elaborada em 2022, formaliza uma agenda de reivindicações e propostas ao poder público, com foco na regulamentação das profissões e na criação de um marco legal para os trabalhadores em eventos. O documento expressa as demandas de profissionais que atuam nos bastidores de eventos culturais, esportivos, religiosos, corporativos e de entretenimento, buscando o reconhecimento formal de suas atividades técnicas e criativas. A *Carta* enfatiza a importância de garantir direitos trabalhistas e condições dignas de trabalho, visando à inclusão dessas atividades na legislação vigente. Disponível em: <https://www.articulante.com.br/cartadebrasil>.

- a) entendimento aprofundado da estrutura da CBO e sua aplicação nas ocupações técnicas; e
 - b) etapa crucial para o avanço da pesquisa.
- 5) Reuniões de trabalho com a equipe do projeto:
- a) realização de reuniões com a Ante; e
 - b) discussão sobre o escopo, objetivos da pesquisa, e seleção das CBOs relevantes para as áreas de arte e eventos.
- 6) Descrição das CBOs constitutivas:
- a) definição dos critérios de escolha da CBO das artes e dos eventos; e
 - b) detalhamento das famílias, grupos e códigos de ocupações, após a definição das CBOs selecionadas.
- 7) Elaboração e pré-teste de formulário de pesquisa Mapa da Graxa:
- a) criação de um formulário para coleta de dados, seguido por um pré-teste;
 - b) realização de ajustes com base no *feedback* recebido, para garantir a eficácia e clareza do formulário; e
 - c) aplicação do formulário de pesquisa.
- 8) Fóruns:
- a) encontros regionais;
 - b) encontros setoriais; e
 - c) II FNTE.
- 9) Comparação e validação de dados:
- a) comparação entre códigos da CBO, para identificar semelhanças e diferenças nas ocupações técnicas; e
 - b) levantamento de dados na Rais, na PNAD e no Caged, para complementar e validar as informações coletadas.

2 CBO E CNAE

2.1 Definição da CBO e sua importância

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho brasileiro passou por mudanças devido às novas tecnologias, novas formas de gestão, abertura ao capital estrangeiro e alterações nas modalidades de contratualização e vinculação trabalhista. Essas transformações geraram novas profissões, alteraram a estrutura de atividades de algumas delas e extinguiram um sem-número de outras.

A CBO é um sistema utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para identificar os trabalhadores, definir o escopo de suas atividades e permitir a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários. Este sistema organiza as atividades laborais em categorias específicas, denominadas famílias ocupacionais.

A CBO baseia-se na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO 88), definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de unificar e garantir a comparabilidade das informações ocupacionais entre os países.

A versão mais recente da CBO, datada de 2002,⁷ é adotada em diversas atividades, conforme descrito a seguir.

- 1) Desenvolvimento de políticas públicas: o governo utiliza a CBO para a elaboração da Rais e a gestão governamental do setor do trabalho. Além disso, a CBO é empregada em análises estatísticas do mercado de trabalho e no planejamento de políticas e programas de trabalho e emprego.
- 2) Formalização e registros administrativos: a CBO é utilizada em documentos oficiais, como no preenchimento da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no campo relativo ao contrato de trabalho, no preenchimento do comunicado de dispensa para requerimento do benefício seguro-desemprego e no Caged. Além disso, é adotada na autorização de trabalho para mão de obra estrangeira.
- 3) Recrutamento e seleção de trabalhadores: a CBO é utilizada no rastreamento de vagas dos serviços de intermediação de mão de obra, como nas atividades desenvolvidas pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine). As empresas utilizam a CBO para definir os requisitos e competências necessários para determinadas vagas de emprego. Ademais, ela serve como orientação na elaboração de currículos e no planejamento da educação profissional.
- 4) Pesquisas e estudos: pesquisadores, instituições de ensino e organizações diversas utilizam a CBO como referência para estudos acadêmicos, pesquisas estatísticas e análises socioeconômicas relacionadas ao mercado de trabalho. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e outras instituições usam a CBO adaptada para a produção de estatísticas do mercado de trabalho num sistema denominado Classificação de Ocupações das Pesquisas Domiciliares (COD).⁸

2.1.1 Estrutura CBO: seleção de CBOs constitutivas da arte e dos eventos

Cada família ocupacional corresponde a um conjunto de ocupações similares agrupadas em um domínio de trabalho mais amplo com base na similaridade das atividades exercidas, nível de competência e setor de atuação.

A CBO tem uma organização por grandes grupos, subgrupos, famílias e ocupações, e ainda descreve sinônimos de uso corrente para muitas de suas ocupações. A tabela 1 organiza a estrutura da CBO, de modo a se visualizar seu potencial e sua forma.

Visando facilitar futuras discussões sobre sua adequação para representar o mundo da cultura, artes e eventos, evidentemente, essa visualização dialoga com uma potencial reorganização da CBO, com a finalidade de apoiar o desenvolvimento de políticas públicas de

7. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=382544&filename.

8. A classificação adotada pelo IBGE é a COD. Desde o Censo de 2010, essa classificação busca se alinhar à Classificação Internacional de Ocupações revisada em 2008 (CIUO-08, em vez de se alinhar diretamente à CBO de 2002. Portanto, a COD (IBGE) inclui ocupações com nível de detalhamento até quatro dígitos, mas apresenta diferenças em relação à CBO 2002, principalmente nos grandes grupos ocupacionais, identificados pelos primeiros dois dígitos.

cultura, acompanhar os dinamismos da área por meio dos registros administrativos, realizar pesquisas e direcionar políticas para o mercado de trabalho das artes, cultura e eventos.

TABELA 1
Estrutura da CBO 2002

Grande grupo	Subgrupo principal	Subgrupo	Família	Ocupações	Sinônimos
Forças Armadas e polícias	3	5	13	28	64
Alto escalão governamental, dirigentes de empresas e gerentes	4	9	43	156	621
Ciências e artes	8	30	117	665	1.530
Técnicos de nível médio	8	36	117	424	1.076
Serviços administrativos	2	11	22	97	285
Serviços e comércio em lojas e supermercados	2	14	44	181	496
Agropecuária, floresta e pesca	4	13	47	188	902
Produção de bens e serviços industriais	9	43	133	614	1.794
Produção de bens e serviços industriais	6	22	57	252	724
Serviços de reparação e manutenção	3	12	33	89	286
Total	49	195	626	2.694	7.778

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf?sessionId=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.
Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

O núcleo da pesquisa Mapa da Graxa é a atualização da CBO. Já se viu que essa classificação identifica os trabalhadores e trabalhadoras dos eventos, e outros ligados às atividades do campo cultural, mas que é hoje insuficiente.

A CBO deve dar visibilidade às ocupações, delimitar suas funções, critérios de reconhecimento e definição de âmbitos de representação, inclusive sindical.

A atualização da CBO, visando à regulamentação e à garantia de direitos, exige a delimitação dos nomes usados (sistemas classificatórios das ocupações) e sua padronização. Assim, mapeamos as ocupações que nomeiam os trabalhadores e trabalhadoras de eventos, com a finalidade de propor sua atualização junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A pesquisa selecionou um rol de atividades representativas dos trabalhadores de eventos: 140 ocupações, com seus 310 sinônimos (tabela 2). As ocupações concentram-se em dois grandes grupos, o grande grupo (GG) 2 – Profissionais das ciências e das artes e o GG 3 – Técnicos de nível médio.

TABELA 2
CBO eventos culturais

Cód.	Grande grupo	Ocupações	Sinônimos
0	Forças Armadas e polícias	0	0
1	Alto escalão governamental, dirigentes de empresas e gerentes	4	18
2	Ciências e artes	50	74
3	Técnicos de nível médio	63	169
4	Serviços administrativos	0	0
5	Serviços e comércio em lojas e supermercados	5	14

(Continua)

(Continuação)

Cód.	Grande grupo	Ocupações	Sinônimos
6	Agropecuária, floresta e pesca	0	0
7	Produção de bens e serviços industriais	14	24
8	Produção de bens e serviços industriais	1	4
9	Serviços de reparação e manutenção	3	7
Total		140	310

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf;jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

- o GG 0, exclusivo das Forças Armadas, policiais e bombeiros militares, não possui nível de competência definido, devido à heterogeneidade das situações de emprego.
- o GG 1, composto pelos membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes, inclui as profissões responsáveis por estabelecer regras e normas de funcionamento para o país, estados e municípios, bem como para organismos governamentais de interesse público e empresas. Além disso, reúne empregos da diplomacia. Este grupo não possui especificação de competência, uma vez que abrange dirigentes com escolaridades diversas.

Na cultura, destacam-se as ocupações de diretor e de gerente de serviços culturais, gerente de comunicação e relações públicas.

QUADRO 2

Grande grupo 1 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
1311	Diretores e gerentes de operações em empresa de serviços pessoais, sociais e culturais	131105	Diretor de serviços culturais
		131115	Gerente de serviços culturais
1423	Gerentes de comercialização, <i>marketing</i> e comunicação	142310	Gerente de comunicação
		142325	Relações públicas

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf;jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

- O GG 2, dos profissionais das ciências e das artes, reúne os profissionais de nível superior, agregando os empregos que compõem as profissões científicas e das artes de nível superior. Este grupo compreende ocupações que exigem conhecimento em ciências físicas, biológicas, sociais e humanas, além de incluir pessoal das artes e esportes. Suas atividades consistem em ampliar o acervo de conhecimentos científicos e intelectuais por meio de pesquisas, aplicar conceitos e teorias para solucionar problemas, e assegurar a difusão sistemática desses conhecimentos por meio da educação. A maioria dessas ocupações requer competências de nível 4 da CIUO 88, o que faz com que este grupo não abranja trabalhadores de qualquer outro nível de competência profissional que apoiam trabalhos artísticos, como técnicos de som e camareiros de teatro, os quais estão contemplados nos grupos seguintes (GG 3 – Técnicos de nível médio e GG 5 – Trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio em lojas e mercados, respectivamente).

Além dos pesquisadores, profissionais das ciências e do ensino, este grupo é relevante para o mercado da cultura e dos eventos, pois reúne também os profissionais da publicidade, relações públicas, *marketing*, comunicação, espetáculos e artes. Entre as ocupações da cultura, destacam-se diretores de criação e de redação, editores, autores-roteiristas, comentaristas, locutores e repórteres de mídias audiovisuais, fotógrafos, continuístas, assistentes de direção, produtores culturais, produtores de teatro, cenógrafos, diretores de arte, artistas, atores, compositores, músicos, maestros, bailarinos, coreógrafos, dramaturgos, entre outros.

QUADRO 3
GG 2 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
2531	Profissionais de publicidade	253130	Diretor de criação
2611	Profissionais do jornalismo	261115	Diretor de redação
		261120	Editor
2614	Filólogos, tradutores, intérpretes e afins	261430	Audiodescritor
2615	Profissionais da escrita	261505	Autor-roteirista
		261530	Redator de textos técnicos
2616	Editores	261615	Editor de mídia eletrônica
2617	Locutores, comentaristas e repórteres de mídias audiovisuais	261705	Âncora de mídias audiovisuais
		261710	Comentarista de mídias audiovisuais
		261715	Locutor de mídias audiovisuais
		261730	Repórter de mídias audiovisuais
2618	Fotógrafos profissionais	261805	Fotógrafo
2619	Assistentes de direção (TV) e continuístas	261905	Continuista
		261910	Assistente de direção (TV)
2621	Produtores artísticos e culturais	262105	Produtor cultural
		262110	Produtor cinematográfico
		262115	Produtor de rádio
		262120	Produtor de teatro
		262125	Produtor de televisão
		262130	Tecnólogo em produção fonográfica
		262135	Tecnólogo em produção audiovisual
2622	Diretores de espetáculos e afins	262205	Diretor de cinema
		262210	Diretor de programas de rádio
		262215	Diretor de programas de televisão
		262220	Diretor teatral
		262225	Diretor de programação
		262230	Diretor de produção
		262235	Diretor artístico
2623	Cenógrafos	262305	Cenógrafo carnavalesco e festas populares
		262310	Cenógrafo de cinema
		262315	Cenógrafo de eventos
		262320	Cenógrafo de teatro
		262325	Cenógrafo de TV
		262330	Diretor de arte

(Continua)

(Continuação)

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
2624	Artistas visuais, desenhistas industriais e conservadores-restauradores de bens culturais	262405	Artista (artes visuais)
2625	Atores	262505	Ator
		262605	Compositor
2626	Músicos compositores, arranjadores, regentes e musicólogos	262605	Compositor
		262610	Músico arranjador
		262615	Músico regente
		262620	Musicólogo
2627	Músicos intérpretes	262705	Músico intérprete cantor
		262710	Músico intérprete instrumentista
2628	Artistas da dança (exceto dança tradicional e popular)	262805	Assistente de coreografia
		262810	Bailarino (exceto danças populares)
		262815	Coreógrafo
		262820	Dramaturgo de dança
		262825	Ensaíador de dança
		262830	Professor de dança
2629	Designers de interiores de nível superior	262905	Decorador de interiores de nível superior

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf?jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9s51RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

Importante destacar que neste grupo encontram-se várias ocupações que vêm sofrendo significativas transformações no mundo do trabalho, refletindo a evolução das demandas do mercado e a necessidade contínua de adaptação e atualização das competências profissionais (Nozoe *et al.*, 2003).

- O GG 3 (técnicos de nível médio) compreende ocupações cujas atividades principais requerem conhecimentos técnicos e experiência em várias disciplinas das ciências físicas, biológicas, sociais e humanas. Essas atividades consistem em aplicar conceitos e métodos relacionados a essas esferas no contexto da educação de nível médio.

Este grande grupo inclui técnicos polivalentes, técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins, técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins, professores leigos e de nível médio, técnicos de nível médio em serviços de transportes, técnicos de nível médio nas ciências administrativas, técnicos de nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos, entre outros.

Este grupo não abrange profissionais de nível superior cuja denominação de “técnico” foi consagrada no mercado.

Embora o GG 3 se destine a ocupações de nível médio, é interessante notar a crescente presença de indivíduos com formação universitária nesse grupo, mesmo que a execução das atividades não requeira escolaridade de nível superior.

É aí que encontramos grande parte dos profissionais das artes e da cultura mencionados pela CBO 2002. Os técnicos de nível médio desempenham papéis fundamentais na organização de eventos, nas produções artísticas e culturais, e em diversas atividades relacionadas à comunicação e ao audiovisual.

No caso das produções artísticas e culturais, o grupo engloba os técnicos em cenografia, como cenotécnicos e construtores de cenários, técnicos de palco e de teatro, dançarinos tradicionais e populares, artistas de circo (circenses), apresentadores de eventos, programas e espetáculos, e modelos.

No campo de áudio e vídeo, temos os diretores de fotografia, iluminadores (televisão), operadores de câmera de televisão, operadores de rede de teleprocessamento, radiotelegrafistas, operadores de mídia audiovisual, técnicos de sistemas audiovisuais, operadores de controle mestre, coordenadores de programação, assistentes de operações audiovisuais, supervisores de operações (mídias audiovisuais), supervisores técnicos (mídias audiovisuais), técnicos em gravação de áudio, técnicos em instalação de equipamentos de áudio, técnicos em masterização de áudio, projetistas de som, técnicos em sonorização, técnicos em mixagem de áudio, projetistas de sistemas de áudio, microfonistas, *disc jockeys* (DJs), sonoplastas e analistas musicais.

Em cenografia e projeção, encontramos os cenotécnicos (de cinema, vídeo, televisão, teatro e espetáculos), maquinistas de cinema e vídeo, maquinistas de teatro e espetáculos, operadores de projetor cinematográfico e operadores-mantenedores de projetor cinematográfico. No campo de edição e finalização, temos os editores de mídia audiovisual, finalizadores de filmes, finalizadores de vídeo, montadores de filmes e diretores de imagens (TV).

QUADRO 4

GG 3 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
3548	Técnicos em serviços de turismo e organização de eventos	354820	Organizador de eventos
		354825	Cerimonialista
3721	Captadores de imagens em movimento	372105	Diretor de fotografia
		372110	Iluminador (televisão)
		372115	Operador de câmera de televisão
3722	Operadores de rede de teleprocessamento e afins	372205	Operador de rede de teleprocessamento
		372210	Radiotelegrafista
3731	Técnicos de operação de registros sonoro/audiovisuais	373105	Operador de mídia audiovisual
		373130	Técnico de sistemas audiovisuais
		373135	Operador de controle mestre
		373140	Coordenador de programação
		373145	Assistente de operações audiovisuais
3732	Supervisores operacionais e técnicos em mídias audiovisuais	373225	Supervisor de operações (mídias audiovisuais)
		373230	Supervisor técnico (mídias audiovisuais)
3741	Técnicos em áudio	374105	Técnico em gravação de áudio
		374110	Técnico em instalação de equipamentos de áudio
		374115	Técnico em masterização de áudio
		374120	Projetista de som
		374125	Técnico em sonorização
		374130	Técnico em mixagem de áudio
		374135	Projetista de sistemas de áudio
		374140	Microfonista
		374145	DJ (<i>disc jockey</i>)
		374150	Sonoplasta
		374155	Analista musical

(Continua)

(Continuação)

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
3742	Técnicos em cenografia	374205	Cenotécnico (cinema, vídeo, televisão, teatro e espetáculos)
		374210	Maquinista de cinema e vídeo
		374215	Maquinista de teatro e espetáculos
3743	Técnicos em operação de aparelhos de projeção	374305	Operador de projetor cinematográfico
		374310	Operador-mantenedor de projetor cinematográfico
3744	Técnicos em montagem, edição e finalização de mídia audio-visual	374405	Editor de mídia audiovisual
		374410	Finalizador de filmes
		374415	Finalizador de vídeo
		374420	Montador de filmes
		374425	Diretor de imagens (TV)
3751	Designers de interiores, de vitrines e visual merchandiser e afins (nível médio)	375105	Designer de interiores
		375110	Designer de vitrines
		375115	Visual merchandiser
		375120	Decorador de eventos
		375125	Produtor de moda
		375130	Profissional de organização (personal organizer)
3761	Dançarinos tradicionais e populares	376105	Dançarino tradicional
		376110	Dançarino popular
3762	Artistas de circo (circenses)	376205	Acrobata
		376210	Artista aéreo
		376215	Artista de circo (outros)
		376220	Contorcionista
		376225	Domador de animais (circense)
		376230	Equilibrista
		376235	Mágico
		376240	Malabarista
		376245	Palhaço
		376250	Titeriteiro
3763	Apresentadores de eventos, programas e espetáculos	376255	Trapezista
		376305	Apresentador de eventos
		376310	Apresentador de festas populares
		376315	Apresentador de programas de rádio
		376320	Apresentador de programas de televisão
		376325	Apresentador de circo
3764	Modelos	376330	Mestre de cerimônias
		376405	Modelo artístico
		376410	Modelo de modas
		376415	Modelo publicitário

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf?sessionId=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

- O GG 4 compreende os trabalhadores de serviços administrativos, geralmente classificados como nível de competência 2, embora alguns possam ser de nível 1 em

determinadas famílias ocupacionais. Este grupo abrange uma variedade de empregos nos serviços administrativos, excluindo os técnicos e o pessoal de nível superior. Ele se divide em dois subgrupos: aqueles que lidam com rotinas administrativas internas e os que atendem ao público. As principais ocupações incluem escrivães e atendentes. Não engloba trabalhadores com atividades complexas que requerem formação técnica ou de nível superior.

- O GG 5 é composto por trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio em lojas e mercados, geralmente operando em um nível de competência 2, embora alguns possam ser de nível 1 em determinadas famílias ocupacionais. Este grupo abrange empregados que produzem serviços pessoais e para a coletividade, bem como aqueles que trabalham na intermediação de vendas de bens e serviços.

As ocupações deste grupo exigem conhecimentos e experiência necessários para prestar serviços às pessoas, garantir proteção e segurança, ou vender mercadorias em comércio e mercados. As atividades incluem serviços relacionados a viagens, trabalhos domésticos, restaurantes, cuidados pessoais, proteção de pessoas e bens, manutenção da ordem pública, e vendas em lojas e mercados.

Este GG compreende trabalhadores dos serviços, vendedores e prestadores de serviços do comércio. No entanto, não inclui trabalhadores cujas atividades são complexas e requerem conhecimentos profissionalizantes obtidos em escolas técnicas ou de nível superior.

No contexto dos profissionais das artes e espetáculos, este grupo aborda as ocupações de camareiro de teatro e de televisão, guarda-roupa de cinema, maquiador de categorização (maquiador artístico) e recepcionista de casas de espetáculos (lanterninha e vagalume).

QUADRO 5

GG 5 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
5133	Camareiros, roupeiros e afins	513305	Camareiro de teatro
		513310	Camareiro de televisão
		513325	Guarda-roupa de cinema
5161	Trabalhadores nos serviços de embelezamento e higiene	516130	Maquiador de caracterização
5199	Outros trabalhadores dos serviços	519945	Recepcionista de casas de espetáculos

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf;jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

- O GG 6 abrange os trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca, geralmente operando em um nível de competência 2, embora haja trabalhadores de nível 1 em algumas famílias ocupacionais. Este grupo incorpora uma variedade de empregos no setor agropecuário, incluindo atividades relacionadas à agricultura, pecuária, silvicultura, caça e pesca.
- O GG 7 é composto por trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, geralmente em um nível de competência 2, que realizam trabalhos “artesaniais”, conhecendo todas as fases do processo de produção. Este grande grupo compreende trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil, da transformação de me-

tais e compósitos, da fabricação e instalação eletroeletrônica, montadores de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais, joalheiros, vidreiros, ceramistas e afins, trabalhadores das indústrias têxteis, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas, das indústrias de madeira e do mobiliário, além de operadores de robôs, veículos operados remotamente, e condutores de equipamento de elevação e movimentação de cargas. No entanto, não inclui trabalhadores cujas atividades são complexas e requerem formação técnica ou de nível superior. Há uma zona de sobreposição entre supervisores de primeira linha e técnicos; a CBO 2002 optou por incluir os supervisores com os supervisionados para facilitar a codificação, uma vez que muitos supervisores vêm das mesmas ocupações que supervisionam após anos de experiência.

A participação deste grupo na cultura é destacada pelas ocupações de carpinteiro, eletricitista e pintor de obras, que atuam na construção de cenários, estúdios e decoração de fundo para cinema e teatro.

QUADRO 6

GG 7 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
7155	Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos em obras civis	715515	Carpinteiro (cenários)
7156	Trabalhadores de instalações elétricas	715605	Eletricista de instalações (cenários)
7166	Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis)	716610	Pintor de obras – Pintor de construções cênicas/pintor de decoração de fundo (cinema e teatro)
7401	Supervisores da mecânica de precisão e instrumentos musicais	740110	Supervisor de fabricação de instrumentos musicais
7421	Confeccionadores de instrumentos musicais	742105	Afinador de instrumentos musicais
		742110	Confeccionador de acordeão
		742115	Confeccionador de instrumentos de corda
		742120	Confeccionador de instrumentos de percussão (pele, couro ou plástico)
		742125	Confeccionador de instrumentos de sopro (madeira)
		742130	Confeccionador de instrumentos de sopro (metal)
		742135	Confeccionador de órgão
7661	Trabalhadores da pré-impressão gráfica	742140	Confeccionador de piano
		766120	Editor de texto e imagem
		766155	Programador visual gráfico

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf?sessionId=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

- O GG 8 é composto por trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, geralmente operando em um nível de competência 2. Eles são predominantemente operadores de máquinas que atuam em setores de produção contínua, como química e siderurgia. Suas atividades incluem a produção de uma variedade de bens industriais, como papel, alimentos e energia. Este grupo não abrange trabalhadores com atividades mais complexas que requerem formação técnica ou de nível superior.

No contexto do mercado de trabalho da cultura, foram selecionados os trabalhadores envolvidos na fabricação de munição e explosivos químicos, com foco especial nos pirotécnicos.

QUADRO 7
GG 8 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
8121	Trabalhadores da fabricação de munição e explosivos químicos	812105	Pirotécnico

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf;jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

- O GG 9 é constituído por trabalhadores de manutenção e reparação, geralmente operando em um nível de competência 1, correspondente ao nível elementar. Este grupo engloba operadores de instalações industriais, trabalhadores em serviços de reparação e manutenção mecânica, polimantenedores e outros profissionais envolvidos na conservação, manutenção e reparação. No entanto, não inclui trabalhadores de manutenção cujas atividades requerem conhecimentos técnicos profissionalizantes obtidos através de formação técnica de ensino médio ou superior.

No caso da cultura, este grupo abrange os restauradores de instrumentos musicais, como afinadores de piano, técnicos em instrumentos de sopro e em teclado musical e *luthiers*, além dos reparadores de equipamentos fotográficos.

QUADRO 8
GG 9 e CBO eventos culturais

Famílias ocupacionais		Ocupações	
Cód.	Título	Cód.	Título
9152	Restauradores de instrumentos musicais	915205	Restaurador de instrumentos musicais (exceto cordas arcadas)
		915210	Reparador de instrumentos musicais
		915215	<i>Luthier</i> (restauração de cordas arcadas)
9154	Reparadores de equipamentos fotográficos	915405	Reparador de equipamentos fotográficos

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf;jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

2.1.2 Atualização da CBO

No quadro 9, ilustramos a estrutura da CBO com exemplos extraídos do rol de ocupações selecionadas. Podemos ver o nome atribuído às ocupações e, entre os sinônimos, nomes de uso comum em outras línguas, falsos sinônimos e até mesmo classificações que misturam critérios, o que acaba por confundir atividades distintas.

QUADRO 9
Exemplos da estrutura da CBO referentes a eventos culturais

Cód.	Ocupação	Sinônimo
131115	Gerente de serviços culturais	Administrador de instituições culturais; coordenador de eventos
374110	Técnico em instalação de equipamentos de áudio	Auxiliar de instalação (equipamentos de rádio); auxiliar técnico de montagem; Instalador de equipamentos de áudio; <i>roadie</i> (assistente de palco); técnico de montagem
376245	Palhaço	<i>Clown</i> ; cômico de circo; excêntrico; <i>Tony de soirée</i>
513305	Camareiro de teatro	Camareiro(a) de teatro; guarda-roupa de teatro; roupeiro de teatro

(Continua)

(Continuação)

Cód.	Ocupação	Sinônimo
716610	Pintor de obras	Ajudante de pintor; broxador-caiador; caiador; caieiro (pintor de paredes); pintor de alvenaria; pintor de casas; Pintor de construções cênicas; pintor de decoração de fundo (cinema e teatro); pintor de edifícios; pintor de paredes; retocador de pintura
812105	Pirotécnico	Arrematador de fogos; confeccionador de estalinho; confeccionador de foguetes; fabricante de baladas; fabricante de fogos de artifício

Fonte: CBO. Disponível em: http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf;jsessionid=NoP-s00ZxUy9qXhAa_pBwk0t4PbTvhz9sS1RKmEO.
CBO-SLV04:mte-cbo.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

2.1.3 Ocupações não listadas na CBO: propostas identificadas pela pesquisa Mapa da Graxa

O problema central da pesquisa consiste em revisar e atualizar a CBO, mapeando as atividades profissionais das artes e dos eventos e suas características. Este mapeamento visa refletir as mudanças e evoluções nas profissões culturais, garantindo que a CBO esteja alinhada com as práticas atuais e as demandas do mercado de trabalho. Por seu turno, o problema secundário refere-se à qualificação das proteções e desproteções trabalhistas, bem como dos direitos sociais dos profissionais das artes e dos eventos. Ambas as questões foram abordadas no formulário de pesquisa aplicado. Nesta seção, apresentam-se as propostas de CBOs identificadas pelo formulário de pesquisa Mapa da Graxa.

A CBO foi abordada no formulário de pesquisa em quatro momentos distintos. Em primeiro lugar, os respondentes foram questionados se tinham conhecimento da CBO. Em seguida, foi disponibilizada uma listagem das CBOs relacionadas às áreas de arte e eventos, em formato semelhante ao apresentado pela própria Classificação, para que os respondentes pudessem marcar em qual(is) campo(s) poderiam ser identificados. Após essa etapa, foi perguntado se sua ocupação não estava listada na CBO e, em caso afirmativo, qual seria o motivo. Como exemplo, foram oferecidas opções de justificativa para a ausência da ocupação na CBO, tais como: “o nome não corresponde à prática atual”, “o que você faz não está nomeado” ou “está descrito de maneira imprecisa em CBOs diferentes”. Por fim, os respondentes foram convidados a nomear ou descrever outras ocupações com problemas semelhantes, especificando o nome da ocupação, as atividades realizadas e a área de atuação. Essas duas últimas questões foram formuladas de maneira aberta, permitindo respostas mais amplas e detalhadas.

A seguir, reproduz-se o modo como as questões foram apresentadas no formulário de pesquisa Mapa da Graxa. A lista de CBOs usadas para reconhecer os participantes e que serviram de referência para explorar as características, faltas e necessidades de reformulação encontra-se no apêndice A.

QUADRO 10

Perguntas sobre a CBO na pesquisa Mapa da Graxa

A CBO é um sistema de identificação das ocupações no mercado de trabalho utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Você conhece?
Sim
Não
A listagem a seguir segue um formato semelhante ao apresentado pela CBO. Em qual(is) campo(s) você se identifica? (as opções entre parênteses são sinônimas)
Pode marcar mais de uma opção
Ver a lista no apêndice A

(Continua)

(Continuação)

Se sua ocupação não está listada na CBO, por favor, explique o motivo: <i>Por exemplo, o nome não corresponde à prática atual, o que você faz não está nomeado ou está descrito de maneira imprecisa em CBOs diferentes</i>
Se você conhece outras ocupações com problemas semelhantes, por favor, nomeie-as ou descreva-as: Nome da ocupação e atividades realizadas: _____ Área de atuação: _____

Elaboração dos autores.

O levantamento das CBOs propostas foi baseado nas respostas às seguintes perguntas do formulário: 1) “Se sua ocupação não está listada na CBO, por favor, explique o motivo”; 2) “Nome da ocupação e atividades realizadas”; 3) “Área de atuação”.

Em alguns casos, foi necessário recorrer à resposta dada à pergunta inicial, “Descreva a(s) sua(s) atividade(s) profissional(is)”, já que, em determinadas situações, as respostas eram vagas, como “Ocupação não listada”, “Algumas ocupações que exerço não estão listadas” ou “Minha ocupação está descrita de maneira imprecisa”. Para esclarecer a ocupação à qual a resposta se referia, a descrição fornecida no início do formulário foi consultada, permitindo identificar com precisão a atividade mencionada.

Desse modo, todas as respostas às perguntas abertas mencionadas foram selecionadas e analisadas individualmente. As respostas que não abordavam questões relacionadas à CBO foram excluídas da análise. O resultado foi a elaboração de uma planilha contendo 250 entradas referentes a propostas de mudanças na CBO. Com base nessas 250 respostas, foi criada uma planilha, eliminando-se as repetições e analisando-se quais sugestões já estavam incluídas na CBO, mas não haviam sido identificadas pelos respondentes. Um exemplo disso é a ocupação de *roadie*, que está listada na CBO como sinônimo de técnico em instalação de equipamentos de áudio (cód. 374110), assim como as ocupações de cerimonialista e mestre de cerimônias, que estão registradas com os códigos 354825 e 376330, respectivamente.

A maior parte das respostas apresentava uma lista de ocupações, sem esclarecer se se tratava de ocupações distintas ou apenas de variações de nomenclatura ou sinônimos para a mesma função.

Em casos mais específicos, foi apresentada informação detalhada de como determina a família ocupacional, para utilizar uma terminologia da CBO, se subdivide em diferentes ocupações. Um exemplo é a área de iluminação, em que, segundo um respondente, ele acreditava existirem

três categorias principais (assim como no som): “técnico de iluminação” (mais voltado para a montagem), “operador de luz” (que acompanha o espetáculo e opera a luz), e “*designer* de luz”, que também pode ser chamado de iluminador (responsável pela criação da luz do espetáculo). Acredito que essas ocupações deveriam ser separadas.

Ainda sobre a iluminação, uma das respostas explicita que

iluminador, técnico de iluminação, montador de iluminação, operador de luz, programador de iluminação (mesas de iluminação) – faz montagem, desmontagem, afinação, operação de luz, programação de mesas de luz, projeto e mapa de luz –; essas funções podem ser feitas separadamente,

por profissionais diferentes, ou por um mesmo profissional, dependendo da dimensão, tempo e complexidade do espetáculo. E são feitas não só para televisão – nas funções indicadas na lista, há iluminador apenas para televisão, que inclusive pode ser uma especialização do iluminador, pela utilização de equipamentos e refletores específicos. Mas também pode ser um iluminador(a) ou técnico(a) de luz para eventos de pequeno ou grande porte, como festivais de música e/ou teatro. Ou para peças de teatro, de dança, *shows* – espetáculos. Também para funções para projeto e montagem de exposições, por exemplo. E o iluminador pode inclusive somente fazer o projeto e mapa de luz, e não montar, afinar, programar e operar. Ou fazer uma combinação dessas funções, mas não todas, e ter outros parceiros que executem as demais partes.

Em outros casos, a resposta foi mais objetiva, como ao se exemplificar que a ocupação de iluminador está listada na CBO, mas apenas para televisão, não abrangendo o trabalho de iluminação para teatro, por exemplo.

Outro ponto de destaque refere-se à ocupação de produtor cultural. Embora esta já conste na CBO (cód. 2621-05, com o sinônimo de empresário de espetáculo, tecnólogo em produção cultural), foi apontada a necessidade de abranger outros campos da produção. Há uma lacuna na representação da produção cultural em diversas áreas, como produtor de espetáculos, produtor musical e assistente de produção. A área de produção e gestão cultural necessita de uma definição mais clara e de uma categorização detalhada de suas variantes. Especialidades como diretor de produção, produtor executivo, produtor de elenco, produtor de arte e produtor de locação, entre outras, precisam ser mais bem diferenciadas e contempladas na CBO.

Houve quem relacionasse a CBO com o quadro anexo do Decreto nº 82.385/1978, destacando que “a função de técnico, operador de som e operador de luz em teatros e *shows* está descrita no quadro anexo do Decreto nº 82.385, porém, [tais funções] não estão especificadas na CBO, obrigando a utilizar as funções da radiodifusão que são semelhantes, porém com finalidades diferentes”.

Por fim, destaca-se que algumas respostas incluíam o nome da ocupação acompanhado de uma descrição das atividades realizadas.

Diante da diversidade de explicações e da complexidade do setor, em que uma mesma ocupação pode ter nomes diferentes em segmentos artísticos distintos, ou, ainda, em que diferentes termos e nomenclaturas (sinônimos) são usados para designar a mesma função, e considerando-se que, em eventos de diferentes magnitudes, uma única pessoa pode desempenhar múltiplas funções ou várias ocupações podem ser exercidas por diferentes profissionais, optou-se por construir uma primeira listagem com todos os nomes apresentados, sem unificar ocupações. Essa primeira listagem contém 143 ocupações apontadas como ausentes na CBO pelos respondentes do formulário de pesquisa.

Em seguida, foi elaborada uma segunda listagem, com o objetivo de agrupar o que nos parece serem sinônimos de uma mesma ocupação. Os exemplos incluem: parecerista cultural e parecerista de projetos culturais; produtor de espetáculos e produtor de eventos artísticos; técnico de áudio, técnico de som, técnico em sonorização e engenheiro de som. Essa segunda listagem reúne cem ocupações, identificadas com base em quatro perguntas

que compõem o quadro analítico. Essas perguntas têm como objetivo identificar as características a seguir.

- 1) São sinônimos? Busca determinar se dois ou mais termos se referem à mesma ocupação ou função e têm o mesmo significado. A resposta deve indicar se as funções descritas pelos termos são idênticas e se a troca de um termo por outro não altera a compreensão da função desempenhada. Exemplo: *técnico de som* e *técnico de áudio* podem ser sinônimos se realizam exatamente as mesmas atividades.
- 2) É uma questão de nomenclatura? Investiga se a diferença entre os termos é mais sobre o nome usado do que sobre a função em si. A nomenclatura pode variar devido ao contexto, região ou segmento/linguagem artística, mas as atividades desempenhadas podem ser semelhantes. Exemplo: *produtor de eventos* e *produtor de espetáculos* podem ser diferentes nomes para funções que, em muitos casos, envolvem atividades semelhantes, mas são usados em contextos diferentes.
- 3) Existe diferença nas atividades desenvolvidas? Busca entender se, apesar de os termos serem sinônimos ou variações de nomenclatura, há diferenças reais nas atividades ou responsabilidades associadas a cada termo. Pode haver casos em que termos usados de maneira intercambiável ou diferentes nomenclaturas refletem funções que, na prática, têm atividades distintas. Exemplo: *diretor de produção* e *produtor executivo* podem envolver diferentes responsabilidades, mesmo que as duas ocupações se vinculem à organização de eventos.
- 4) É uma questão de inclusão e/ou diferenciação de gênero? Avalia se a nomenclatura da ocupação reflete uma distinção de gênero, ou se é necessário adotar uma terminologia mais inclusiva para que a ocupação não seja associada a um único gênero. Exemplo: *patch girl* é um termo associado ao gênero feminino, enquanto uma terminologia neutra pode promover a inclusão de gênero, abrangendo todos os profissionais, independentemente de seu gênero.

QUADRO 11

Resumo do quadro analítico das CBOs faltantes

Nº	Pergunta	Descrição
1	Sinônimos	Termos que se referem à mesma função com atividades idênticas
2	Nomenclatura	Termos que podem se referir a funções semelhantes, mas com variação devido ao contexto ou setor (segmento/linguagem artística)
3	Diferença nas atividades	Indica que, mesmo com termos semelhantes ou variados, as funções podem ter responsabilidades e atividades distintas
4	Inclusão/diferenciação de gênero	Avalia se o termo é inclusivo ou se reflete distinções de gênero que precisam ser consideradas

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

O quadro 12 apresenta as duas listagens mencionadas, as contribuições da equipe de pesquisa para o debate, com base em critérios analíticos, além da descrição das atividades realizadas em algumas ocupações sugeridas pelos respondentes, conforme detalhado em notas de ilustração.

QUADRO 12

Ocupações não listadas na CBO: propostas identificadas pela pesquisa Mapa da Graxa

Nº	Ocupação não tem na CBO (formulário)	Nº	
1	Gestor de projetos culturais	1	
2	Supervisor geral do projeto	2	
3	Captação de recursos e agenciamento de projetos	3	
4	Consultor cultural	4	
5	Parecerista cultural	5	São sinônimos?
6	Parecerista de projetos culturais		
7	Projetista cultural	6	
8	Programador cultural	7	
9	Pesquisador da gestão cultural	8	
10	Diretor de eventos	9	É uma questão de nomenclatura?
11	Diretor técnico de eventos		
12	Coordenador de eventos	10	
13	Produtor de eventos	11	
14	Produtor de espetáculos	12	É uma questão de nomenclatura?
15	Produtor de eventos artísticos		
16	Produtor artístico ¹	13	
17	Produtor musical	14	
18	Produtor executivo de eventos	15	Existe diferença nas atividades desenvolvidas?
19	Produtor executivo da área de música	16	
20	Produtor executivo	17	
21	Coordenador de produção	18	
22	Assistente de produção	19	
23	Gestor de grupos estáveis de teatro	20	
24	Diretor de grupo teatral	21	
25	“Diretor de frente” de casas de espetáculo (administrador/coordenador/diretor)	22	
26	Diretor de espetáculo	23	
27	Diretor de palco ²	24	
28	Receptivo de eventos culturais	25	
29	Curador	26	São sinônimos?
30	Curadoria (mostras, exposições e eventos)		
31	Técnico de áudio	27	São sinônimos?
32	Técnico de som		
33	Técnico em sonorização		
34	Engenheiro de som		
35	Auxiliar de sonorização	28	
36	Operador de áudio (sonorização de eventos)	29	São sinônimos?
37	Operador de som		
38	Técnico de monitor, técnico de PA, <i>input man</i>	30	São sinônimos?
39	Técnico em multimídia ³		
40	<i>Patch girl</i> ⁴	31	É uma questão de inclusão de gênero?
41	Editor de áudio	32	São sinônimos?
42	<i>Mixer</i> de áudio		
43	Captador de áudio (cinema)	33	

(Continua)

(Continuação)

Nº	Ocupação não tem na CBO (formulário)	Nº	
44	Empresário de iluminação	34	
45	Diretor de iluminação ⁵	35	
46	Iluminador (teatro/cena/dança/circo/show/exposição/eventos) ⁶		
47	Iluminador cênico		
48	<i>Designer</i> de iluminação	36	São sinônimos?
49	<i>Designer</i> de luz		
50	<i>Light design</i>		
51	Programador de luz ⁷		
52	Programador de sistemas de luz	37	São sinônimos?
53	Produtor de iluminação	38	
54	Técnico de iluminação (teatro) ⁸		
55	Técnico de iluminação ⁹		
56	Técnico de luz ¹⁰	39	São sinônimos?
57	Técnico de montagem de luz para teatro		
58	Montador de luz		
59	Operador de iluminação ¹¹		
60	Operador de luz	40	São sinônimos?
61	Operador de seguidor		
62	Assistente de iluminação		
63	Aprendiz de iluminação	41	São sinônimos?
64	Estagiário de iluminação		
65	Eletricista audiovisual ¹²	42	
66	<i>Gaffer</i> ¹³	43	
67	Produtor de <i>show business</i>		
68	Produtor de ópera	44	É uma questão de nomenclatura?
69	Produtor técnico ¹⁴	45	
70	Produtor técnico de <i>shows</i> e bandas	46	Existe diferença nas atividades desenvolvidas?
71	<i>Roadie</i>		
72	Contrarregista musical		
73	Contrarregista de palco	47	São sinônimos?
74	Auxiliar de direção de palco		
75	Operador	48	
76	Programador	49	
77	Técnico de manutenção de sistemas digitais de processamento de imagens em captura e exibição de audiovisuais de vários tipos, e em eventos e <i>shows</i>	50	
78	Diretor musical	51	
79	<i>Tour manager</i>	52	
80	Carregador de aparelhagem		
81	Carregador	53	É uma questão de nomenclatura?
82	Crítico de cinema	54	
83	<i>Filmmaker</i> (audiovisual)		
84	<i>Videomaker</i>	55	São sinônimos?
85	Cinegrafista	56	

(Continua)

(Continuação)

Nº	Ocupação não tem na CBO (formulário)	Nº	
86	Montador e editor de imagens	57	
87	VJ		
88	Técnico de <i>led</i> e projeção/técnico de projeção	58	São sinônimos?
89	Operador de projeção		
90	Contrarregra ¹⁵	59	
91	Contrarregra de cena/contrarregagem	60	Existe diferença nas atividades desenvolvidas?
92	Contrarregra de <i>set</i>	61	
93	Contrarregra (audiovisual)	62	
94	<i>Rigger</i> (alpinista) ¹⁶	63	São sinônimos?
95	Técnico aéreo ¹⁷		
96	Assistente de contrarregra	64	
97	Diretor de produção	65	
98	Diretor e produtor técnico na área de música para eventos e festivais	66	
99	Diretor de elenco	67	É uma questão de nomenclatura?
100	Produtor de elenco		
101	Preparador de elenco para teatro	68	É uma questão de nomenclatura?
102	Diretor de movimento para teatro		
103	Produtor de locação	69	
104	Produtor de audiovisual	70	
105	Pesquisador de conteúdo	71	
106	Roteirista	72	
107	Produtor de arte	73	
108	Produtor de cenografia ¹⁸	74	
109	Projetista de cenografia, feiras, stands, exposições e eventos	75	São sinônimos?
110	Arquiteto cenógrafo		
111	Coordenador técnico ¹⁹	76	É uma questão de nomenclatura?
112	Coordenador técnico teatral		
113	Dramaturgo de teatro	77	
114	Figurinista	78	
115	Costureira de figurinos artísticos	79	
116	Assistente de figurino	80	
117	Pintor de arte cenográfica	81	É uma questão de nomenclatura?
118	Pintor de arte de figurino		
119	Aderecista ²⁰	82	
120	Peruqueiro	83	
121	Coreógrafo junino	84	
122	Expógrafo ²¹	85	São sinônimos?
123	Projetista expográfico		
124	Arte educador	86	São sinônimos?
125	Mediador cultural, educativo de museus		
126	Mobilizador cultural	87	
127	Contador de história	88	
128	Copista ou editor de partituras	89	

(Continua)

(Continuação)

Nº	Ocupação não tem na CBO (formulário)	Nº	
129	Atriz física, <i>performer</i>	90	
130	Professor de <i>clown</i>	91	
131	Preparador corporal	92	
132	Mímico	93	
133	Jurado em batalhas de <i>break</i>	94	
134	Relatora/facilitadora/sistematizadora gráfica	95	
135	Revisor textual ²²	96	
136	<i>Ghostwriter</i> ²³	97	} É uma questão de nomenclatura?
137	Escritor		
138	Poeta/ <i>slamer</i>		
139	Resenhista literário ²⁴		
140	Mestre de capoeira	98	} São sinônimos?
141	Professor de capoeira		
142	Xilógrafa ²⁵	99	
143	Cordelista ²⁶	100	

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

Notas: 1 "Cuida das necessidades do artista em um festival".

2 "Atua com a movimentação de atores e equipamentos, antes, durante e após o espetáculo e coordenação dos mesmos, para melhor uso no espetáculo".

3 "Cuida da parte de multimídia, projeção, som, montagem, apoio técnico, operação de som".

4 "Função específica do profissional técnico da música que pluga todos os canais na mesa de som".

5 "Concepção da iluminação e operação da luz para cenas e espetáculos do curso de teatro".

6 Obs.: 1. "Criador de luz para espetáculos, não apenas os aspectos técnicos, mas criativos para teatro, *shows* etc"; 2. "Faz o desenho de luz, criando mapas de luz, *lider* técnico, roteiro de iluminação que será executado na apresentação; muitas das vezes executa a luz que criou"; 3. "Iluminador, técnico de iluminação, montador de iluminação, operador de luz, programador de iluminação (mesas de iluminação) – faz montagem, desmontagem, afinação, operação de luz, programação de mesas de luz, projeto e mapa de luz –; essas funções podem ser feitas separadamente, por profissionais diferentes, ou por um mesmo profissional, dependendo da dimensão, tempo e complexidade do espetáculo. E são feitas não só para televisão – nas funções indicadas na lista, há iluminador apenas para televisão, que inclusive pode ser uma especialização do iluminador, pela utilização de equipamentos e refletores específicos. Mas também pode ser um(a) iluminador(a) ou técnico(a) de luz para eventos de pequeno ou grande porte, como festivais de música e/ou teatro. Ou para peças de teatro, de dança, *shows* – espetáculos. Também para funções para projeto e montagem de exposições, por exemplo. E o iluminador pode inclusive somente fazer o projeto e mapa de luz, e não montar, afinar, programar e operar. Ou fazer uma combinação dessas funções, mas não de todas, e ter outros parceiros que executem as demais partes". 4. "Na iluminação, acredito que há três categorias principais (assim como som) 'técnico de iluminação' (mais voltado para montagem), 'operador de luz' (que acompanha o espetáculo e opera a luz) e 'designer de luz', podendo também ser chamado de iluminador (que cria a luz do espetáculo). Acredito que deveria ter cada ocupação separada".

7 "Responsável por programar os equipamentos de luz para o espetáculo, sejam esses equipamentos convencionais ou multiparâmetros".

8 "Montagem e operação de iluminação cênica para teatro".

9 Obs.: 1. "Responsável por montar e deixar todo o sistema de luz baseando-se no projeto feito pelo iluminador"; 2. "Responsável por montar e deixar todo o sistema de luz baseando-se no projeto feito pelo iluminador"; 3. "Monta, regula e afina os equipamentos de iluminação para diversas formas de apresentação cultural".

10 Descrição da atividade: "Responsável pela montagem, afinação/posicionamento e operação das luzes. Já vi essas funções listadas como 'eletricista' ou montador de iluminação' e 'operador de iluminação', enquanto 'técnico' era usado de uma forma mais geral para todas as funções".

11 "Responsável por operar os projetos de iluminação dos espetáculos, durante o ensaio e espetáculos".

12 "Assistente de iluminação em obras cinematográficas, publicitárias etc.".

13 "Auxilia a direção de fotografia a conceituar a iluminação de uma obra cinematográfica, publicitária etc."

14 "Deverá viabilizar e/ou produzir o que previamente foi acordado com o diretor técnico, cuidando dos fornecedores desde a contratação e o pré-evento até a montagem".

15 Obs.: 1. "Responsável por montagens de cenários; no *set* é o profissional responsável pelo *dressing* das produções, assim como [por] resolver problemas que possam ocorrer no *set* com [o] *dressing* e [o] cenário em si"; 2. "São os profissionais do audiovisual que montam e desmontam os *sets* e auxiliam com objetos".

16 "[Responsável pela] elevação e fixação de peças e equipamentos em geral, [e por] desenvolver e operar sistemas de voo por cordas ou cabos de aço".

17 "Montagem, segurança e operação de números aéreos em espetáculos diversos".

18 "Produz mobiliário, itens de decoração, adereços, além de marcações de cena".

19 "O coordenador dota a parte cenotécnica (som, luz, cenário etc.) de um evento organizado dentro de um teatro, como apresentações de dança, música, circo, teatro etc."

20 "Confecciona objetos diversos de adereços de cenário e de figurino; [faz] trabalho artesanal".

21 "Especialista em projetos e montagem de exposição".

22 "[Faz] revisão gramatical, ortográfica e estilística de livros, textos científicos etc."

23 "[Faz] escrita fantasma de textos literários, para assinatura por outros autores".

24 "[É responsável pela] confecção de resenhas críticas de livros e outros textos literários".

25 "[Faz] entalhe na madeira".

26 "[Escreve] cordéis nas regras da métrica, rima e oração".

As propostas e recomendações estratégicas sobre a CBO estão detalhadas na seção 5 deste relatório, em que são abordadas as principais demandas por atualização da CBO, no que tange às ocupações relacionadas ao setor cultural e de eventos. As recomendações incluem a necessidade de revisões e a criação de novas famílias ocupacionais, ajustes na nomenclatura para refletir adequadamente as realidades profissionais, além de encaminhamentos para o Ministério do Trabalho e Emprego e a formação de GTs com representantes do setor para validação das alterações.

2.2 Definição da CNAE e sua importância

A CBO e a CNAE são dois sistemas de classificação distintos, cada um com funções específicas e propósitos diferentes.

A CBO é um sistema de categorização das diversas ocupações existentes no mercado de trabalho brasileiro. Seu principal objetivo é definir o escopo das atividades desempenhadas pelos trabalhadores, facilitando a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários. A CBO detalha as habilidades, competências e responsabilidades associadas a cada ocupação, servindo como uma referência para empregadores, empregados e órgãos governamentais na regulamentação das relações de trabalho.

A CNAE, por sua vez, é uma classificação destinada a organizar e padronizar as atividades econômicas realizadas por empresas e outras entidades. Ela é utilizada principalmente para fins administrativos e fiscais, ajudando a identificar e categorizar as atividades principais e secundárias em cadastros e registros de todas as pessoas jurídicas, inclusive de trabalhadores autônomos e organizações sem fins lucrativos. A CNAE permite a coleta e análise de dados econômicos, contribuindo para o planejamento e implementação de políticas públicas, regulação do mercado e fiscalização de atividades econômicas.

Enquanto a CBO foca as ocupações e os trabalhadores, a CNAE concentra-se nas atividades econômicas das empresas. Isso significa que uma mesma ocupação listada na CBO pode estar presente em diversas atividades econômicas classificadas pela CNAE. Por exemplo, a ocupação de um eletricitista (classificada na CBO) pode ser encontrada em várias CNAEs, como construção civil, manutenção de instalações elétricas e indústrias de manufatura, entre outras.

A CNAE foi elaborada pelo IBGE em parceria com a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB). A classificação é revisada periodicamente para refletir mudanças na estrutura econômica e nas atividades desenvolvidas pelas empresas no país.

A CNAE também está relacionada à formulação e implementação de políticas públicas. Ao categorizar as atividades econômicas de forma padronizada, a CNAE facilita a coleta e análise de dados que são essenciais para o planejamento econômico, monitoramento do mercado de trabalho, definição de incentivos fiscais e concessão de benefícios sociais. As informações geradas a partir da CNAE ajudam o governo a entender a estrutura econômica do país e a tomar decisões informadas sobre desenvolvimento econômico, regulamentação e suporte a setores específicos da economia.

A CNAE é utilizada em diversos contextos, incluindo:

- administração tributária: a RFB utiliza a CNAE para identificar as atividades das empresas e aplicar corretamente a legislação tributária;
- regulação e fiscalização: órgãos reguladores utilizam a CNAE para monitorar e fiscalizar diferentes setores da economia;
- estatísticas econômicas: o IBGE e outras instituições usam a CNAE para coletar e analisar dados econômicos, ajudando a compor indicadores como o produto interno bruto (PIB), a taxa de desemprego e a produção industrial;
- licenciamento e alvarás: as prefeituras utilizam a CNAE para emitir licenças e alvarás de funcionamento para empresas;
- segurança e saúde do trabalho: a CNAE é usada para identificar as atividades econômicas em estudos de segurança e saúde do trabalho, ajudando na implementação de políticas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais; e
- incentivos e benefícios fiscais: governos utilizam a CNAE para definir setores que receberão incentivos fiscais ou benefícios sociais específicos.

2.2.1 Estrutura da CNAE

A CNAE possui uma extensa lista de códigos, cada um composto por uma combinação de sete números, que representam seções, divisões, grupos, classes e subclasses. A tabela CNAE identifica todas as atividades econômicas disponíveis, e a escolha das atividades econômicas influencia diretamente nos impostos que serão pagos pela pessoa jurídica. O código correspondente às atividades aparece nas notas fiscais emitidas pela empresa, garantindo a tributação das operações realizadas.

A consulta dos códigos na CNAE pode ser feita de duas maneiras: por atividade ou por estrutura. Na primeira opção, a pesquisa ocorre através de palavras-chave ou do próprio código da atividade. Na segunda opção, a busca é realizada pelas categorias existentes, permitindo uma navegação mais detalhada através das diferentes seções, divisões, grupos, classes e subclasses da classificação. São 21 categorias, com suas seções, divisões e denominações.

As atividades econômicas ligadas às artes e à cultura (CNAE Cultura) encontram-se, em sua maioria, na seção R – Artes, cultura, esporte e recreação,⁹ composta pelas divisões:

- 90 – Atividades artísticas, criativas e de espetáculos;
- 91 – Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental;
- 92 – Atividades de exploração de jogos de azar e apostas; e
- 93 – Atividades esportivas e de recreação e lazer.

Essa classificação da cultura é controversa, e seu uso depende dos objetivos do dimensionamento estatístico e das políticas que querem se ver representadas. Por exemplo, as atividades esportivas e de recreação e lazer nem sempre compuseram o rol definido pelo

9. Disponível em: https://cnae.ibge.gov.br/?option=com_cnae&view=estrutura&Itemid=6160&chave=&tipo=cnae&versao_classe=7.0.0&versao_subclasse=9.1.0&_gl=1*1s82ifq*_ga*Nzc0NTM0NDg1LjE3MTgzMDk1MTQ.*_ga_OVE4HSDTTT*MTcxODM5NzI2MC40LjEuMTcxODM5NzMOOC4wLjAuMA.

MinC, pelo IBGE e pelo Ipea como culturais. Atividades como turismo e jogos também podem compor esse universo. Além disso, há toda uma discussão a respeito de atividades de telecomunicações, publicidade, internet, gastronomia e moda como segmentos que compõem a cultura. A seção seguinte não resolverá a questão, mas, a partir da escolha de um universo da cultura e a partir da CNAE e da CBO, constrói-se uma reflexão a respeito da importância de definição acurada do desenho das classificações para acompanhar os dinamismos do setor cultural.

2.3 CBO e CNAE: papéis complementares

A CBO e a CNAE desempenham papéis complementares: a CBO organiza e define as ocupações e as funções dos trabalhadores, enquanto a CNAE classifica as atividades econômicas das empresas. Juntas, elas proporcionam uma visão abrangente do mercado de trabalho e da economia, cada uma contribuindo de maneira única para a organização e regulamentação das atividades econômicas e laborais no Brasil.

Para uma visualização da relação entre CNAE e CBO, foi construída a tabela 3 para 2015. As atividades econômicas consideradas culturais foram definidas a partir de debates com o MinC e serviram de referência durante os anos 2010. O mesmo processo foi feito com as CBOs, com a seleção de ocupações que são consideradas mais tipicamente culturais.

Enfatize-se que essas não são as mesmas classificações utilizadas pelos órgãos de pesquisa pública para dimensionar as dinâmicas do setor cultural, mas, em todo caso, aqui servirá para ilustrar que a delimitação da composição ocupacional de setores econômicos, inclusive o da cultura, é desenhada por ocupações culturais e não culturais.

O objetivo é demonstrar a importância de se precisar as classificações da CNAE e da CBO, para medir com exatidão os dinamismos dos mundos da cultura, suas relações com outras atividades e os efeitos econômicos das políticas direcionadas a eles.

Desse modo, a tabela 3 apresenta a composição dos setores culturais por ocupações culturais e não culturais em 2015, com base em atividades econômicas definidas em conjunto com o MinC. A tabela ilustra a relação entre as ocupações culturais e não culturais nos diferentes segmentos do setor econômico cultural, destacando a predominância de ocupações culturais em algumas áreas e a presença de ocupações não culturais em outras.

Na primeira coluna, estão listadas as categorias específicas das atividades que compõem o campo da cultura, seguidas do número de ocupações culturais (CBOs) associadas a cada atividade. A coluna “Número de CBOs – Outras” indica o número de ocupações não culturais relacionadas a cada atividade, enquanto a coluna “CBOs Total” corresponde à soma das ocupações culturais e não culturais. As colunas seguintes apresentam a quantidade de vínculos empregatícios: “Número de vínculos – Cultura” refere-se aos vínculos ligados às ocupações culturais, enquanto “Número de vínculos – Outras” mostra os vínculos empregatícios ligados às ocupações não culturais. A soma desses vínculos está representada em “Número de vínculos – Total”. Por fim, a última coluna apresenta o percentual de vínculos culturais em relação ao total de vínculos dentro de cada atividade, permitindo visualizar a proporção de ocupações culturais em cada setor específico do campo da cultura.

Os dados revelam que as “Atividades de agências de notícias” apresentam uma predominância de vínculos culturais, correspondendo a 66,3% do total, com 17.785 vínculos culturais em comparação a 9.028 vínculos não culturais. A análise dos dados referentes ao segmento de “Publicidade” mostra que, dos 272.808 vínculos totais, 52,3% são ocupações culturais, o que equivale a 142.614 vínculos culturais, enquanto 130.194 vínculos são de ocupações não culturais. Esse equilíbrio entre ocupações culturais e não culturais no setor de publicidade revela a natureza híbrida da área, em que tanto os profissionais ligados à criação e produção cultural quanto aqueles que desempenham funções mais técnicas e administrativas são fundamentais para o funcionamento do setor.

O segmento “Outras atividades artísticas e de espetáculos” destaca-se, com 44,7% de vínculos culturais, totalizando 197.436 vínculos culturais e 244.290 vínculos não culturais. O dado indica a relevância dos vínculos não culturais para a realização dessas atividades, como atividades de apoio, infraestrutura e serviços conexos igualmente cruciais para o desenvolvimento das artes, cultura e espetáculos. São vínculos que incluem ocupações técnicas e administrativas que, embora não estejam diretamente associadas à criação artística, são fundamentais para a viabilização de eventos culturais.

No setor de “Atividades de televisão”, 40,4% dos vínculos são culturais, com uma distribuição significativa de 27.887 vínculos culturais e 41.068 não culturais. O segmento de “Produção de filmes cinematográficos e fitas de vídeo”, por sua vez, apresenta uma participação de vínculos culturais semelhante ao de televisão, correspondendo a 40,1% do total. Nesse setor, dos 24.601 vínculos empregatícios, 9.866 estão associados a ocupações culturais, enquanto 14.735 são referentes a vínculos não culturais. Por seu turno, o setor de “Edição, impressão e reprodução de gravações” possui 25,8% de vínculos culturais, somando 84.799 vínculos ligados às atividades culturais, enquanto 243.732 são ocupações não culturais.

Esses dados evidenciam a variabilidade da presença de ocupações culturais dentro dos diferentes setores do campo da cultura. Além disso, destaca-se a importância de se reconhecer a composição ocupacional do setor cultural, que inclui tanto funções diretamente ligadas às atividades culturais quanto outras funções que contribuem para a dinâmica do setor.

TABELA 3

Composição dos setores culturais por ocupações culturais ou não culturais (2015)

Atividades que compõem o campo da cultura	Número de CBOs – Cultura	Número de CBOs – Outras	Número de CBOs – Total	Número de vínculos – Cultura	Número de vínculos – Outras	Número de vínculos – Total	%
Atividades de agências de notícias	10	45	55	17.785	9.028	26.813	66,3
Atividades de informática	10	104	114	19.993	409.424	429.417	4,7
Atividades de rádio	16	77	93	5.888	42.145	48.033	12,3
Atividades de televisão	13	86	99	27.887	41.068	68.955	40,4
Atividades desportivas e outras relacionadas ao lazer	11	167	178	4.046	499.722	503.768	0,8
Bibliotecas, arquivos, museus e outras atividades culturais	10	69	79	8.926	38.942	47.868	18,6
Comércio de livros, jornais, revistas e papelaria	11	72	83	2.009	177.735	179.744	1,1
Distribuição e projeção de filmes e de vídeos	8	33	41	2.858	12.742	15.600	18,3
Edição, impressão e reprodução de gravações	17	138	155	84.799	243.732	328.531	25,8

(Continua)

(Continuação)

Atividades que compõem o campo da cultura	Número de CBOs – Cultura	Número de CBOs – Outras	Número de CBOs – Total	Número de vínculos – Cultura	Número de vínculos – Outras	Número de vínculos – Total	%
Fabricação de aparelhos, instrumentos e materiais ópticos, fotográficos	2	65	67	–	15.424	15.424	–
Fabricação de material eletrônico e de aparelhos e equipamentos	7	137	144	325	77.726	78.051	0,4
Manutenção e reparação de máquinas de escritório e de informática	3	80	83	1.258	141.947	143.205	0,9
Outras atividades artísticas e de espetáculos	25	133	158	197.436	244.290	441.726	44,7
Produção de filmes cinematográficos e fitas de vídeo	12	37	49	9.866	14.735	24.601	40,1
Publicidade	13	112	125	142.614	130.194	272.808	52,3
Serviços de arquitetura e engenharia e de assessoramento técnico	8	189	197	137.836	412.185	550.021	25,1
Telecomunicações	13	131	144	8.063	371.448	379.511	2,1
Total geral	189	1.675	1.864	671.589	2.882.487	3.554.076	18,9

Fonte: PNAD/IBGE (2015).

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

Não é difícil perceber a utilidade tanto da CNAE quanto das CBOs no dimensionamento do setor cultural e de suas dinâmicas. Determinado o universo de CNAEs ligado à cultura, podem-se indicar 189 CBOs diretamente culturais e 1.675 outras “não culturais” presentes na composição. Em termos de número de ocupações, teríamos 3,5 milhões de pessoas trabalhando na cultura, sendo 671 mil em segmentos culturais e 2,8 milhões em atividades interdependentes.

2.4 Considerações finais sobre a CBO e a CNAE

A proposta de atualização da CBO visa atender às particularidades do setor cultural e de eventos, refletindo sua diversidade e a evolução das funções profissionais. Essa revisão pode ser feita por meio de ajustes nas famílias ocupacionais existentes, identificando funções emergentes e revisando nomenclaturas, ou pela criação de novas famílias para funções que não se encaixam nas categorias atuais. É essencial também identificar sinônimos, agrupar ocupações semelhantes e renomear funções que reflitam melhor as atividades realizadas, a exemplo de profissionais como técnicos de som e iluminadores, cujas funções podem variar entre diferentes segmentos artísticos.

Outro ponto fundamental é a revisão detalhada das descrições ocupacionais, que deve envolver a colaboração entre o Ministério do Trabalho e Emprego e representantes do setor cultural. GTs específicos para diferentes áreas da cultura, como teatro, música, cinema e audiovisual, poderiam contribuir para uma análise mais precisa e a inclusão de ocupações emergentes, resultando em uma atualização mais condizente com as modernas demandas do mercado cultural.

Além disso, a unificação de ocupações deve ser discutida com base nas diferenças de atribuições entre segmentos, como o papel de um iluminador no teatro e no audiovisual, garantindo uma classificação precisa e sem redundâncias. A criação de um GT interinstitucional seria uma forma eficaz de reunir especialistas do setor cultural, sindicatos e produtores, possibilitando o desenvolvimento de uma proposta robusta para a revisão da CBO.

Ademais, é imprescindível aprimorar os dados sobre o mercado de trabalho cultural, pois informações precisas são essenciais tanto para a formulação de políticas públicas quanto para o reconhecimento das ocupações culturais. A inclusão de novos dados e a revisão das classificações existentes pela CBO são estratégias fundamentais para melhorar a representação do setor no mercado de trabalho e possibilitar uma análise mais detalhada da sua dinâmica. Esse ajuste também deve envolver instituições de pesquisa e o IBGE, a fim de garantir uma captura mais fiel das ocupações culturais e um apoio mais eficaz ao desenvolvimento do setor.

3 MERCADO DE TRABALHO DA CULTURA, ARTES E EVENTOS

3.1 Transformações no trabalho cultural: flexibilização e precarização

As transformações que ocorrem nas infraestruturas das economias são acompanhadas por mudanças nas superestruturas jurídicas e políticas. Para lidar com a financeirização e com a reestruturação das redes internacionais de produção e comércio, os Estados se recompõem, e o mundo jurídico procura formas de regulação mínima do mundo econômico. A interação entre orientações políticas e jurídicas responde a diferentes ideias, interesses e institucionalidades.

“O que fazer” é sempre um dilema, e as respostas são traduzidas em orientações técnico-políticas. De um lado, se propõe a flexibilização das proteções sociais e das relações trabalhistas, com o objetivo de se criarem condições para os dinamismos econômicos e do mercado de trabalho. De outro lado, redesenham-se formas de ação que garantam o equilíbrio de forças entre trabalhadores e empresas, com proteções de direitos e revitalização de arranjos institucionais, com o fortalecimento do próprio Estado, estando os sindicatos e o sistema de Justiça nos processos de garantia dos direitos sociais e trabalhistas. Em ambos os casos, não se prescinde da implementação de políticas públicas que dinamizem a oferta de possibilidades de trabalho qualificado no mundo cultural. Evidentemente, no contexto de cada paradigma, a força diferencial dos atores, os modos de ação e os resultados serão, presumivelmente, diversos.

O debate no campo é acirrado. Convivemos com a precarização das formas de vida e do trabalho. O assalariamento protegido já não é a forma padrão do trabalho e nem o mecanismo de regulação das relações trabalhistas. Formas atípicas de contratação são cada vez mais recorrentes. A reforma trabalhista de 2017 marcou uma virada significativa na percepção da regulação do trabalho no Brasil. O que era considerado paradigmático, ou seja, a proteção legislada, se deslocou para a negociação. O desenho de proteção que abrangeu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), o Ministério do Trabalho e Emprego, os sindicatos e a Justiça do Trabalho começou a ganhar nova identidade, embora não sem resistências e contradições.

A chamada crise do sindicalismo acompanha esse conjunto de transformações. Reconhecemos as ambiguidades e as controvérsias do diagnóstico da crise do sindicalismo, que se alinham às diferentes orientações sobre as formas de regulação do trabalho. Para algumas forças políticas, a reforma abriu uma oportunidade de modernização dos modos de atuação

corporativa. Para outros, implicou a fragilização das bases organizacionais do sindicalismo, tanto pelas mudanças na forma de financiamento quanto pela fragmentação das bases sindicais advindas das múltiplas formas de vinculação jurídica dos trabalhadores. Essas mudanças atingem o campo do trabalho da cultura e das profissões das artes e espetáculos, os direitos trabalhistas e sociais; esse conjunto de processos tem o potencial de ressignificar a Lei nº 6.533/1978, que regula essas profissões, e até mesmo reorientar a rede normativa de proteções e regulações das atividades. É indispensável associar essa rede a arranjos institucionais dotados de capacidades de ação.

Este relatório parte de um desenho conceitual simples. Admite-se a precarização socioeconômica e do mundo do trabalho, em específico. Por precarização socioeconômica entenda-se desemprego em massa, desigualdades, pobreza e ausência de condições mínimas de vida para um número significativo de pessoas (Hirata e Prêteceille, 2002). Quer dizer, a precarização implica instabilidade social e insegurança.

A precarização do trabalho dialoga com essas situações globais, mas tem elementos específicos. Por trabalho precário se indica o “trabalho incerto, imprevisível, e no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador e não pelos seus empregadores ou pelo governo” (Kalleberg, 2009, p. 21). De maneira mais operacional, pode-se definir o trabalho precário como temporário e inseguro, descontínuo e informal. Todas essas características impactam as formas de regulação e, em especial, os arranjos de política e a organização sindical. Não entraremos no mérito das figuras jurídicas de contratação, por termos consciência de que as controvérsias são importantes e a curta vigência do instrumento ainda não permite uma avaliação completa. Entretanto, entendemos que é possível perceber a precarização como um fenômeno contemporâneo.

O campo das artes, dos espetáculos e dos eventos transita nesse mundo. Há mais tempo, todavia, conhece e convive com instabilidades objetivas decorrentes dos dinamismos da área, além de insegurança e desproteção. A fragmentariedade das bases organizacionais, as jornadas longas, os múltiplos trabalhos simultâneos e as tendências de fragilização das instituições de proteção e *desmercadorização* da força de trabalho, tanto no âmbito do Estado quanto das organizações sindicais, caracterizam as áreas culturais.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – a reforma trabalhista –, trouxe um instituto contratual, o *trabalho intermitente*, que foi visto como solução para a área, tanto pela sua presença histórica em um país como a França, associada ao imaginário político do Estado social e das proteções públicas das artes, quanto pela solução recente dada por Portugal, através do Estatuto da Cultura, à mesma questão de proteção dos intermitentes das artes e do espetáculo. Entretanto, esse tipo de contrato é reconhecido em diferentes países e com desenhos muito diversos. Portugal, Espanha, França, Reino Unido, Itália, Alemanha (Vieira, 2020) e Bélgica têm instrumentos que variam em sua estrutura protetiva e em seus objetivos. Isso vale em geral para as legislações de Colômbia, Uruguai, Argentina, Chile e Cuba, no que se refere a proteções específicas.

Para o caso brasileiro, as discussões sobre os sentidos da reforma de 2017 se acumulam, tanto na literatura quanto no sistema de Justiça. Como a aprovação da legislação não contou com um debate acurado dos diferentes atores, é importante apontar para a necessidade de

discussões que aperfeiçoem a interpretação a respeito da aplicabilidade dos dispositivos, isto é, das novas possibilidades de contratação, especialmente no formato da intermitência.

Independentemente dos sentidos e avaliações que possam ser dados à Lei nº 13.467 e a seus resultados possíveis, tanto em seus efeitos de geração de ocupações quanto na proteção de direitos, é inegável a situação de precarização do trabalho no mundo da cultura, arte e eventos. É o que se descreve na próxima seção.

3.2 Organização das proteções sociais na ótica dos participantes do II FNTE

Os problemas a respeito da organização do mercado de trabalho e da proteção de direitos foram levantados por diferentes estratégias. Uma delas foi a escuta nas reuniões regionais e setoriais. Aqui, apresentam-se alguns recortes das falas sobre questões trabalhistas e formalização no setor cultural e de eventos, extraídos das discussões realizadas durante os encontros setoriais do II FNTE.

Os principais temas abordados giram em torno da formalização do trabalho, da garantia de direitos trabalhistas, das condições de trabalho e da multiplicidade de funções desempenhadas pelos profissionais da área. Essas dinâmicas são caracterizadas, em grande parte, pela informalidade e pela flexibilidade dos vínculos, o que impacta diretamente a segurança e a proteção social dos trabalhadores.

- 1) Múltiplos trabalhos e múltiplas funções:
 - a) “quem trabalha com cultura tem que ampliar o seu raio de atuação para sobreviver, trabalhar em outras áreas”;
 - b) “os músicos não conseguem sobreviver da música, precisam acumular outros trabalhos que não da cultura para sobreviver”;
 - c) “a gente trabalha em mais de um projeto ao mesmo tempo”;
 - d) “eu atuo em várias funções (produção, camarim, recebo a banda, segurança), e tenho muita dificuldade de planejar férias com a família; minha vida pessoal é muito restrita”; e
 - e) “artista é o próprio produtor; existe um acúmulo de funções, sem que você receba por todas elas”.
- 2) Informalidade:
 - a) “não existe uma relação de trabalho formal, por CLT. Não tem como um grupo com CNPJ [Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica] contratar seus artistas com CLT, não consegue pagar um pró-labore”;
 - b) “você emite a nota como empresário, mas trabalha como artista”; e
 - c) “não tem contrato de trabalho, eu faço os acordos da prestação de serviço por *e-mail*. Mas é uma relação confusa, já me causou problemas”.
- 3) Direitos trabalhistas e condições de trabalho:

- a) “na cultura tem um problema de escoamento da mão de obra qualificada; [há] pessoas com formação em música erudita e não tem concurso, [elas] não conseguem trabalhar”;
- b) “os editais fazem várias exigências, mas são poucos os retornos para os artistas, não tem um vínculo duradouro, fica tudo muito solto”;
- c) “edital não garante seguridade, se houver lesão. Edital não é a melhor saída para o artista, não tem segurança”;
- d) “eu conheço pessoas que trabalham e tocam com tendinite, machucadas, porque não têm como faltar ao trabalho”;
- e) “o corpo do artista é o próprio instrumento de trabalho, mas não existe um olhar para a saúde do trabalhador da cultura”;
- f) “eventos em bares não têm regulamentação; donos de bares querem fazer coisas que colocam em risco a segurança dos músicos”;
- g) “eu sempre levo o meu próprio material de trabalho, tenho uma mochila de produção com luvas, cabos, ferramentas, capacetes; às vezes, até comida”;
- h) “[quanto à] NR [nota regulamentadora] 23 sobre incêndio, a pessoa é obrigada a fazer, mas [a NR] não abarca a pirofagia, por exemplo. As NRs não são feitas para as artes, não funcionam como norma de segurança para as artes”; e
- i) “me dediquei a vida inteira à arte e à cultura, escrevendo, pintando, mas é uma loucura, não tenho renda, é sempre uma luta”.

Como se percebe, o setor cultural, em geral – e o dos eventos, em particular –, possui características específicas e desafiadoras, como a intermitência e a informalidade, que o diferenciam de outros segmentos econômicos e intensificam a precarização, agravada por essa lógica econômica. No mundo das artes e da cultura, prevalece a dinâmica do trabalho em rede de contato, em que profissionais se conectam para a realização de projetos comuns e diversas atividades (Becker, 2010).

Esse modelo é caracterizado por uma organização flexível, que privilegia a liberdade de atuação e a estruturação do trabalho em torno de projetos, o que oferece maior autonomia, mas também traz incertezas e a ausência de vínculos empregatícios formais (Silva e Ziviani, 2021).

Outro aspecto relevante no setor é o que se costuma chamar de pejetização”. Esse fenômeno envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) em vez de empregados formais, muitas vezes como forma de se evitarem os custos associados aos direitos trabalhistas. Há uma forte ambiguidade na presunção legal de que trabalhadores transformados em PJs não têm acesso aos direitos garantidos pelas leis trabalhistas. Embora ofereça maior flexibilidade para as empresas, a pejetização pode precarizar as condições de trabalho, ao retirar a proteção oferecida pela legislação trabalhista, como o acesso a férias, 13º salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ao mesmo tempo, as atividades regulamentadas pelas leis civis e comerciais resguardam certas condições de proteção e garantia de direitos. Como PJ, esses trabalhadores podem prestar serviços a várias empresas, o que levanta questões relativas à pejetização e à terceirização, em contraposição aos elementos jurídicos e institucionais de garantia de direitos.

Embora essas questões não sejam o foco do debate, é importante ressaltar que elas emergiram durante a realização das cartografias, e são fundamentais para a discussão sobre instrumentos de proteção. É inegável que muitos atores se sentem confortáveis com os processos resultantes da reforma trabalhista de 2017, não sem críticas, mas também é necessário apontar as preocupações manifestadas por muitos participantes da pesquisa Mapa da Graxa em relação a pejotização, terceirização, trabalho autônomo ou por conta própria, entre outras formas atípicas de contrato de trabalho.

A pejotização no setor cultural, em que trabalhadores como artistas, técnicos e produtores emitem notas fiscais enquanto empresários individuais, cria uma estrutura jurídica que fragiliza a relação tradicional de trabalho. Embora formalmente registrados como empresas, esses profissionais frequentemente atuam nas mesmas condições de subordinação e dependência que teriam como empregados. Isso fragmenta e enfraquece as bases sindicais, pois dilui o vínculo de representação entre trabalhadores e sindicatos, uma vez que os trabalhadores passam a ser vistos como empresários, não como empregados com direitos protegidos por convenções coletivas. Esse fenômeno representa um dos diversos desafios para a atuação sindical e para a defesa coletiva de direitos, como veremos na seção 4 deste relatório, em que serão exploradas as capacidades dos sindicatos de representar efetivamente os profissionais do setor cultural.

Por fim, destaca-se a dependência do setor cultural em relação ao poder público e aos recursos estatais, como fomento, editais e emendas parlamentares, questão também levantada pelos trabalhadores da cultura que participaram do II FNTE. O setor enfrenta um “caráter antieconômico” (Benhamou, 2007), em que os custos de produção e manutenção das atividades são frequentemente muito superiores à receita gerada. Essa dependência reflete a fragilidade da área em gerar recursos próprios suficientes para sua sustentabilidade, o que reforça a necessidade de políticas públicas de apoio contínuo para garantir a viabilidade das atividades culturais e a proteção dos profissionais.

A subvenção estatal, portanto, torna-se essencial para a viabilização do setor cultural, no qual a atuação do Estado se dá não apenas na proteção de direitos, mas também no fomento e na indução tanto do mercado cultural quanto das atividades e manifestações artístico-culturais. Essas ações são, em sua maioria, dependentes de recursos públicos para a sua viabilização. Desse modo, o setor necessita da mobilização de capacidades institucionais voltadas para a estruturação de uma política de eventos e festivais, além da construção de uma agenda pública de ocupação dos espaços urbanos e equipamentos culturais como forma de fomento público à cultura (Silva e Ziviani, 2020).

Esta última questão nos leva à necessidade de promover a discussão técnica e política sobre o escopo da política pública de cultura. O debate integra elementos como o próprio conceito de cultura, os setores que compõem a indústria cultural, economia da cultura e economia criativa ou de eventos, especialmente no que se refere à proteção dos trabalhadores da cultura, das artes e dos eventos. Essa definição impacta diretamente a regulamentação dos contratos de trabalho, o acesso à previdência e outras garantias sociais. Ao se delinear claramente quais ocupações e atividades serão protegidas, cria-se uma base sólida para implementar políticas públicas que atendam às necessidades desses trabalhadores, as-

segurando direitos e ampliando a rede de proteção social, no contexto das transformações contemporâneas no mundo do trabalho.

3.3 Dimensionando o mercado da cultura, artes e eventos

O mercado de trabalho é um sistema dinâmico e em constante transformação, influenciado por fatores econômicos, sociais, tecnológicos e políticos. Recentes mudanças nos arranjos produtivos, avanços tecnológicos, reestruturação das relações econômicas internacionais e financeirização da economia e do orçamento público têm gerado vulnerabilidades e fragilizado a proteção material dos trabalhadores, especialmente dos que atuam na cultura.

A flexibilização tem diferentes significados, e, em sua forma mais extrema, é usada para cálculos de alocação econômica, visando à redução de custos e à mobilidade de fatores. Isso implica a diminuição da proteção trabalhista, não apenas para facilitar a mobilidade do trabalho, mas também para aumentar a circulação de investimentos.

A intermitência é uma das características mais marcantes, com profissionais alternando períodos de intensa atividade e momentos de inatividade, o que dificulta a estabilidade financeira e organizacional. A flexibilidade, por sua vez, permite aos trabalhadores transitar por diferentes projetos e funções, mas traz incertezas e a ausência de direitos trabalhistas consolidados. Essa fluidez facilita a contratação e a rescisão de contratos sem grandes obstáculos burocráticos ou custos adicionais. Tal dinâmica reforça outra característica marcante do setor, a organização do trabalho por projetos, em que as atividades são temporárias e pontuais, porém intensas e concentradas, corroborando a natureza volátil desse mercado.

A atuação em diversos empregos (Menger, 2001) é uma prática comum, muitas vezes em formatos diversificados, como contratos temporários, contratação de *freelancers* (profissionais autônomos) ou prestação de serviços. Os profissionais costumam ter extensa mobilidade profissional e setorial, transitando entre diversas funções e áreas, para maximizar suas oportunidades de renda. Essa mobilidade é acompanhada pela relação com múltiplos empregadores, podendo o mesmo trabalhador atuar simultaneamente em diferentes projetos ou empresas, a depender da demanda. A retenção de múltiplos empregos se torna, assim, uma estratégia de sobrevivência, permitindo maior diversificação de fontes de renda, mas também aumentando a instabilidade e a carga de trabalho.

Essa dinâmica faz com que uma parcela significativa de trabalhadores da cultura atue sem registro formal de emprego, agravando a falta de proteção social, como a ausência de benefícios previdenciários e de saúde. Além disso, os profissionais da cultura enfrentam riscos e incertezas, como instabilidade financeira e a ausência de garantias trabalhistas. O setor também exige alta qualificação e formação continuada, dada a intensa competitividade e a necessidade de constante atualização para acompanhar as demandas e inovações da área.

Por fim, é importante destacar que o setor cultural depende significativamente de subvenção estatal e fomento público. A oferta limitada de investimentos privados no campo cultural faz com que os profissionais dependam de políticas públicas e recursos disponibilizados por editais e programas governamentais, o que reforça a intermitência e a fragilidade do emprego formal no setor.

A pesquisa Mapa da Graxa reforçou essas questões e percepções sobre o mundo das artes e dos espetáculos, evidenciando a predominância de trabalho informal, múltiplos empregos, flexibilidade e falta de garantias trabalhistas, além de apontar que parte dos trabalhadores opta por um modelo de trabalho sem proteções.

3.3.1 Instabilidades, criação e destruição de empregos na cultura

Os dinamismos do mercado de trabalho cultural evidenciam sua contribuição significativa para a renda salarial global, ao mesmo tempo que destacam a presença da informalidade, mesmo com a forte predominância do trabalho formal no setor. A informalidade no mercado de trabalho cultural é uma realidade complexa, que se reflete em diversas nuances ao longo dos anos. Entre 2009 e 2018, os dados revelam que o setor cultural teve taxas de criação de empregos superiores às dos demais serviços, indicando uma dinâmica de demanda por mão de obra específica. Segmentos como artes, publicidade e teatro foram consistentemente destacados como geradores significativos de empregos na cultura. No entanto, essa aparente dinâmica de criação de empregos não está isenta de desafios relacionados à informalidade. Em 2017, por exemplo, 34% dos trabalhadores no setor cultural eram informais, incluindo-se aí 1 milhão deles sem carteira assinada e outro 1 milhão trabalhando por conta própria, sem inscrição de CNPJ. Essa informalidade não apenas reflete condições precárias de trabalho, mas também indica barreiras significativas para a formalização e proteção social dos trabalhadores culturais (Silva e Ziviani, 2024).

No contexto da criação e destruição de empregos no setor cultural, observa-se uma dinâmica variável ao longo dos anos. Entre 2009 e 2018, segmentos como artes e culturas, *design* e publicidade apresentaram flutuações significativas na taxa de criação de empregos, variando de 27,3% a 52,2% no caso das artes e culturas. Além disso, o setor de audiovisual, teatro e patrimônio mostrou padrões mais estáveis de criação de empregos ao longo do período analisado. Em contrapartida, a destruição de empregos também foi uma realidade, especialmente visível em segmentos como editorial e patrimônio, que experimentaram taxas variando de 23,0% a 36,8% em diferentes anos. Essas flutuações indicam a natureza volátil do mercado de trabalho cultural, em que a criação e a destruição de empregos refletem não apenas demandas e investimentos, mas também desafios estruturais que afetam a estabilidade ocupacional no setor.

Somando-se os profissionais que atuam na área cultural sem carteira de trabalho com o segundo conjunto – sem carteira e conta própria sem inscrição de CNPJ –, os dois juntos representam mais de 30%. Os dados revelam ainda que muitos trabalhadores no mundo da cultura são formalizados. A questão é que o número de pessoas sem proteção e em situação de insegurança é significativo.

A tabela 4 apresenta dados sobre as instabilidades e transições no setor cultural. Entre os trabalhadores que atuavam na área cultural, 4,2% ficaram desempregados (aproximadamente 470 mil pessoas), 5,5% passaram à inatividade, 28,7% migraram para outras áreas e 61,7% permaneceram nas atividades culturais.

Em geral, observa-se que os desempregados tendem a continuar nessa condição entre uma entrevista e outra. Entre a primeira e a quinta entrevista, 35% dos desempregados

ainda estavam sem trabalho, enquanto 2,3% dos desempregados iniciais passaram a atuar na cultura já na segunda entrevista, e 3,3% migraram para o setor ao longo desse período.

A análise das transições entre a primeira e a quinta entrevista revela que 31,3% deixaram o setor cultural, enquanto 55,3% continuaram trabalhando na área. Esses dados evidenciam as constantes transições e instabilidades no mercado de trabalho cultural, com movimentos significativos entre o emprego, o desemprego, a inatividade e a migração para outras áreas, além de uma pequena parcela que volta para o setor cultural.

TABELA 4

Movimentos pendulares ou transições entre situações dos trabalhadores da cultura
(Em %)

Transições da 1ª para a 2ª entrevista (do 4º trimestre de 2015 ao 2º trimestre de 2018)					
	Desempregado	Inativo	Não trabalha na cultura	Trabalha na cultura	Total
Desempregado	46,6	25,3	25,8	2,3	100,0
Inativo	5,4	85,8	8,3	0,5	100,0
Não trabalha na cultura	3,6	7,1	87,0	2,3	100,0
Trabalha na cultura	4,2	5,5	28,7	61,7	100,0

Transições da 1ª para a 5ª entrevista (do 4º trimestre 2015 ao 2º trimestre de 2018)					
	Desempregado	Inativo	Não trabalha na cultura	Trabalha na cultura	Total
Desempregado	35,7	25,0	36,0	3,3	100,0
Inativo	6,0	82,4	10,9	0,7	100,0
Não trabalha na cultura	4,7	9,3	83,6	2,4	100,0
Trabalha na cultura	5,5	7,9	31,3	55,3	100,0

Fontes: Núcleo de Informações Sociais, Disoc/Ipea, a partir das PNADs Contínuas; IBGE.
Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

A dinâmica de criação e destruição de empregos na área cultural é intensa, destacando a volatilidade associada à organização do setor, predominantemente baseado em projetos de curto prazo. Em 2018, na cultura, a taxa de criação de empregos foi de 28%, e de 33% a de destruição.

Essa dinâmica de alta criação e destruição é indicativa de um mercado caracterizado, em parte, por empregos temporários e de curta duração. A criação de postos é igualmente intensa, mas há uma constante instabilidade, gerando uma ansiedade associada à percepção de falta de proteção formal para grande parte dos trabalhadores. Esses números refletem a natureza fluida e precária do mercado cultural, com variações significativas entre diferentes segmentos e linguagens. Em 2009, a criação foi de 32,5%, e a destruição, de 38,5%; em 2018, os números foram de 28,5% de criação e de 33,7% de destruição, revelando um padrão de instabilidade e rotatividade.

Como vimos a partir das falas, o mercado de trabalho cultural tem características bem marcantes ligadas à instabilidade e aos múltiplos trabalhos. Essas questões desafiam as instituições de proteção de direitos. Mas qual seria o universo de trabalhadores cuja pesquisa é uma amostra? O universo da pesquisa abrangeu um número significativo de respondentes.

No entanto, a preocupação com a representatividade nos levou a dimensionar o universo pesquisado. Fizemos esse exercício a partir dos dados da Rais.

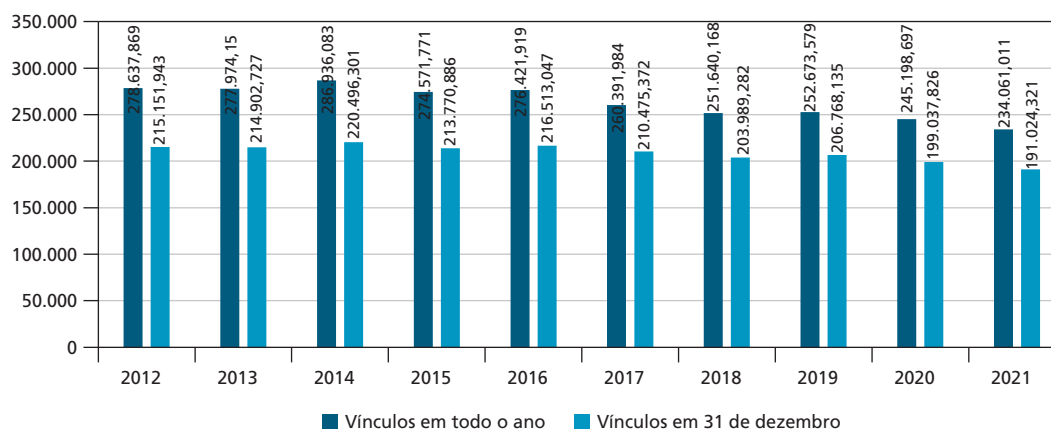
Os gráficos 1 e 2 apresentam o número de vínculos de trabalho formal em diversas ocupações da área da cultura no Brasil, ao longo dos anos de 2012 a 2021. Os dados foram construídos a partir das bases do Ministério do Trabalho e Emprego e da Rais, e indicam uma variação considerável no número de vínculos de trabalho formal entre as diferentes ocupações, com algumas enfrentando declínios significativos, especialmente durante e após a pandemia, que impactou fortemente as ocupações ligadas a eventos e espetáculos presenciais, enquanto outras apresentaram crescimento. Esses dados podem refletir mudanças nas condições do mercado de trabalho, impactos da tecnologia e eventos globais – como a pandemia de covid-19 –, que afetaram significativamente o setor cultural.

O gráfico 1 reflete a instabilidade e a dinâmica do mercado de trabalho no setor de artes e eventos culturais, com base nos dados de 132¹⁰ CBOs consideradas como parte desse universo. Os dados coletados pela Rais mostram que, ao longo de um ano, há um movimento de criação e destruição de vínculos de trabalho, evidenciando a alta intermitência nas ocupações culturais. Em 2012, foram registrados 278.638 vínculos de trabalho no início do ano, mas esse número caiu para 215.152 vínculos em dezembro. Isso indica que houve uma redução de aproximadamente 22,8% nos vínculos de trabalho do setor cultural, ao longo do ano.

Por sua vez, em 2021, o número inicial de vínculos foi de 234.061, caindo para 191.024 em dezembro, o que demonstra uma redução de 18,4% no total de vínculos de trabalho formal.

Esses percentuais indicam que, em ambos os anos, uma parte significativa dos vínculos de trabalho foi destruída, mas o percentual de 2012 foi ligeiramente maior que o de 2021. A intermitência no mercado de trabalho cultural, com uma variação anual de 18% a 23%, reflete a instabilidade das ocupações no setor, justificando a necessidade de regulamentação específica.

GRÁFICO 1
Criação e destruição de vínculos de trabalho no universo de interesse (2012-2021)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

10. A pesquisa selecionou 140 CBOs constitutivas das artes e dos eventos; no entanto, o gráfico da Rais menciona apenas 132 CBOs, pois oito delas não estão incluídas nos dados da Rais.

O gráfico 2 apresenta a evolução do número de vínculos de trabalho de 2012 a 2021. A análise dos dados mostra uma tendência de queda no número de vínculos formais, especialmente a partir de 2017. Embora o número de vínculos tenha começado relativamente estável entre 2012 e 2013, com uma pequena variação, o gráfico mostra um pico em 2014 (220.496) e uma tendência de queda gradual a partir de então. Entre 2017 e 2021, houve uma queda acentuada, especialmente em 2020 e 2021, o que pode ser associado ao impacto da pandemia de covid-19. Em 2020, o número de vínculos era de 199.038, e caiu para 191.024 em 2021, uma redução de cerca de 4%.

O período em análise abrange o início de um ajuste fiscal austero, concomitante com a retração da economia a partir de 2014 e marcado pelo agravamento da crise econômica e política no país. Esse período culminou com o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, em 2016, e foi seguido pela implementação da reforma trabalhista em 2017 por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Essa lei modificou profundamente o ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas, alterando a CLT, de 1943. A lei tem o sentido geral de fazer prevalecer “o negociado sobre o legislado”, o que deve afetar direitos trabalhistas como a jornada de trabalho, a remuneração, a intensidade do trabalho, os períodos de descanso etc., flexibilizando os diversos dispositivos protetivos da CLT e limitando o papel da Justiça do Trabalho (Carvalho, 2017). Entretanto, a reforma limitou o escopo do que poderia ser negociado – alguns itens que constam da CF/1988, a exemplo do número de dias de férias, licença-maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho etc. Mais à frente, veremos o que a pesquisa Mapa da Graxa encontrou a respeito das características do mercado de trabalho cultural, oferecendo, assim, um retrato parcial da efetividade desses direitos para os trabalhadores das artes e dos eventos.

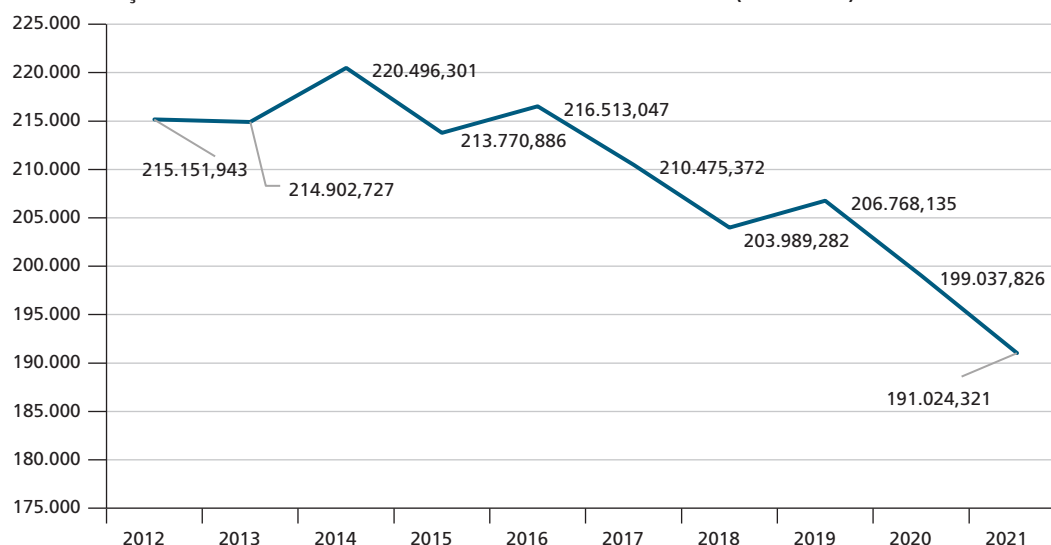
Intermitência é um conceito que descreve características fáticas dos mercados de trabalho culturais; estes são instáveis, descontínuos e marcados por múltiplas atividades simultâneas do mesmo trabalhador. A intermitência, como forma de contratualização, reconhece a instabilidade e tende a garantir direitos mínimos. Essa figura contratual permite, entre outros aspectos, lidar com a intermitência no mercado de trabalho e oferecer proteção a trabalhadores que não possuem vínculos tradicionais, como contratos permanentes ou de longa duração.

A constante criação e destruição de vínculos ao longo do tempo é uma característica típica do mercado de trabalho da cultura, assim como movimentos de saída e volta ao mercado de trabalho, oscilações estas que indicam a intermitência desse setor. Somados à informalidade, esses são marcadores de algumas das principais características do mundo das artes, no que se refere à sua estrutura de proteções sociais e trabalhistas.

O declínio do número de vínculos ao longo dos anos, apresentado no gráfico 2, sugere que o mercado de trabalho formal no setor cultural passou por uma retração, conforme capturado pelos dados da Rais. Essa retração pode ser conjuntural e concomitante com o fenômeno da informalidade, da mobilidade de trabalhadores culturais para outros setores ou desemprego. Entretanto, a base de dados a partir do qual os dados foram construídos apenas capta o movimento dos trabalhadores formais.

GRÁFICO 2

Evolução do número de vínculos de trabalho ao final de cada ano (2012-2021)



Fonte: Rais/MTE.

Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

Algumas características das ocupações da área da cultura que possuíam vínculos de trabalho formal em 2021:

- 1) Gênero: a maioria das ocupações tinha predominância masculina.
- 2) Idade: observa-se que a maior parte dos trabalhadores formais na cultura em 2021 pertenciam à faixa dos adultos. No entanto, algumas ocupações apresentavam predominância de trabalhadores jovens. Essas ocupações incluem: “autor-roteirista”, “apresentador de festas populares”, “continuista”, “editor de mídia eletrônica”, “modelo artístico”, “modelo de modas”, “modelo publicitário” e “titeriteiro”.
- 3) Cor ou raça: a distribuição racial variava entre as ocupações; contudo, havia uma predominância de trabalhadores brancos na maioria das ocupações. As exceções incluíam “afinador de instrumentos musicais”, “apresentador de circo”, “apresentador de festas populares”, “camareiro de teatro”, “camareiro de televisão”, “carpinteiro (cenários)”, “cenógrafo de teatro”, “confeccionador de instrumentos de percussão (pele, couro ou plástico)”, “domador de animais (circense)”, “eletricista de instalações (cenários)”, “equilibrista”, “guarda-roupa de cinema”, “maquinista de teatro e espetáculos”, “músico intérprete cantor”, “operador-mantenedor de projetor cinematográfico”, “operador de câmera de televisão”, “palhaço”, “pintor de obras”, “repcionista de casas de espetáculos”, “reparador de equipamentos fotográficos”, “trapezista” e “visual merchandiser”, em que havia maior número de trabalhadores negros.
- 4) Escolaridade: a escolaridade no setor cultural era, em geral, elevada, com a maioria dos profissionais possuindo ensino médio completo ou mais, à exceção da profissão de pirotécnico, em que a maioria dos trabalhadores tinha escolaridade até o fundamental incompleto.

- 5) Renda média/ano: em 2021, a renda média anual das ocupações da área da cultura apresentou uma variação considerável entre os diferentes cargos. As rendas mais altas foram observadas em ocupações como “ator”, “dramaturgo de dança”, “comentarista de mídias audiovisuais” e “diretor de criação”. Por seu turno, as rendas mais baixas foram identificadas em ocupações como “receptionista de casas de espetáculos”, “continuista”, “apresentador de festas populares” e “dançarino popular”.

A partir de 2017, as modalidades de contratação ganharam novas formas. A ideia da reforma era dotar as relações trabalhistas de maior flexibilidade, com redução de custos para as empresas. A experiência ainda é recente, mas vale apontar algumas das características do mercado de trabalho que começam a se delinear.

De modo geral, na reforma trabalhista reconheceu-se a preponderância “do negociado sobre o legislado” e a necessidade de flexibilização de direitos, com redução de custos do trabalho. Simultaneamente, afirmava-se que isso permitiria a formalização e a segurança jurídica.

Como vimos, o mesmo conceito – intermitência –, descreve características do mercado de trabalho e cria uma figura jurídica que tem a pretensão de garantir direitos mínimos aos trabalhadores, especialmente no campo da cultura. O caso dos intermitentes na França é uma referência da tentativa de proteção e garantia de direito aos trabalhadores da cultura. Outros países adotaram o instrumento, a exemplo de Portugal, e se tornaram uma espécie de referência na discussão dos direitos dos trabalhadores da cultura. O instrumento *intermitência* é adotado por vários países com desenhos e objetivos muito diversos.

No que se refere às modalidades de contratação e às formas de vínculo de trabalho, a reforma de 2017 foi inspirada pela ideia de flexibilização e de precedência do “negociado sobre o legislado”. A ideia era reconhecer algumas das características do mercado de trabalho, suas instabilidades, e argumentar sobre a necessidade de redução dos custos do trabalho; ao mesmo tempo, provocar o mínimo de formalização das relações trabalhistas, mesmo ao custo do aumento da insegurança.

O debate a respeito de ser ou não o trabalho intermitente precário está em aberto. De um lado, formalizam-se alguns direitos para aqueles que atuavam na informalidade completa e, de outro, argumenta-se que se trata da legalização da precariedade (Carvalho, 2017). Os significados da intermitência como instrumento de criação de ocupações e modernização das relações trabalhistas, formalização e garantia de direitos, bem como sua efetividade, são objeto de debates. É comum o argumento de que a figura da intermitência implicará precarização e, por outra perspectiva, de que o instrumento garantirá direitos mínimos. Diferentes países adotaram o instrumento, e as garantias trabalhistas são muito diversas (Vieira, 2020). O que parece necessário é a produção de um debate detido e minucioso sobre a aplicação e sua adequação ao mundo da cultura.

3.4 O que diz o Mapa da Graxa

O universo da pesquisa Mapa da Graxa, entre 2018 e 2021, anos para os quais tínhamos dados disponíveis no momento da pesquisa, correspondia a 206 mil vínculos de trabalho para 2018, que caíram para 193 mil em 2021, uma redução de 6%.

Entretanto, o número de vínculos intermitentes, embora ainda baixo, quadruplicou, enquanto o número de trabalhadores temporários aumentou em 66%. Na Rais, dadas as características da base de informação, os vínculos na forma de CLT urbana e rural correspondiam a 90% em 2021.

Apresenta-se uma síntese dos dados coletados por meio do formulário de pesquisa aplicado no contexto do mapeamento das ocupações culturais e de eventos, que contou com a participação de 586 respondentes.

As informações levantadas caracterizam as atividades profissionais, as condições de trabalho e as percepções dos trabalhadores sobre a CBO, a atuação dos sindicatos e o acesso a direitos.

A tabela 5 descreve as características dos respondentes, uma aproximação bastante interessante das características dos mercados de trabalhos da cultura, artes e profissionais dos eventos.

A maioria dos respondentes se identificou como branca (52,4%), seguida por pessoas pardas (28,5%), pretas (14,5%), indígenas (1,7%), amarelas (1,0%) e outras etnias (1,9%). Quanto ao gênero, 51,0% dos participantes se identificaram como masculinos, 44,9% como femininos e 3,6% como não binários ou de gênero fluido. Apenas 0,5% dos respondentes optaram por não informar. Em relação à deficiência, 92,3% não relataram nenhuma, enquanto 7,7% mencionaram algum tipo. As deficiências mais comuns incluíram a física ou de mobilidade (1,4%), a visual (1,2%), a auditiva (0,5%), além das doenças autoimunes (1,7%) e síndromes raras (0,2%).

Em relação à formação técnica e profissional dos participantes, a grande maioria possuía formação na área cultural (56,0%), seguida por aqueles que aprenderam com outras pessoas (30,5%) e os autodidatas (10,4%). Apenas 3,1% dos respondentes não tinham formação específica. Entre os que possuíam formação na área, a maior parte contava com formação universitária (49,4%), seguida por formações técnicas (17,7%) e cursos especializados na área (16,8%). No que tange à formação escolar, a maioria tinha curso superior (36,7%), seguindo-se pós-graduação (18,1%) e ensino médio (18,9%). Doutorado (4,9%), mestrado (10,1%) e ensino fundamental (3,8%) completavam os níveis de formação dos participantes. Esse perfil revela a alta capacitação do setor, já reconhecida pelas pesquisas, e corrobora a característica de um público que valoriza a qualificação e busca aprimorar suas competências na área cultural.

Quanto ao tempo de trabalho na área, os dados indicam um perfil de trabalhadores experientes, com cerca de 73,2% atuando no setor cultural há mais de dez anos. Desses, 46,1% tinham mais de vinte anos de experiência, enquanto 27,1% estavam na área entre dez e vinte anos. O percentual é menor entre os que tinham menos tempo de trabalho: 15,5% atuavam entre cinco e dez anos; 8,9%, de um a cinco anos; e apenas 2,4% havia menos de um ano.

Quando questionados sobre o conhecimento da CBO, 67,7% dos respondentes indicaram que não a conheciam, enquanto 32,3% afirmaram que conheciam. Esse dado revela um nível significativo de desconhecimento sobre a classificação.

Quanto à forma de contratação, os dados revelam uma diversidade de vínculos trabalhistas entre os respondentes. A maioria (30,7%) era contratada como PJ, prestando serviços como empresa e sem os direitos trabalhistas da CLT. Em seguida, 25,4% dos profissionais atuavam como trabalhadores autônomos, emitindo nota fiscal pelos serviços prestados. Um percentual de 13,7% declarou não possuir contrato de trabalho formal. Apenas 11,3% estavam contratados sob o regime da CLT, enquanto contratos temporários e autônomos com cláusulas específicas somavam 6,8%. Outros vínculos menos frequentes incluíam estatutário (3,2%), estagiário (1,4%) e jovem aprendiz (0,3%).

Em relação ao período do contrato de trabalho, a maioria dos respondentes (51,2%) possuía contrato com prazo indeterminado. Outros 20,6% possuíam contratos que se estendiam por mais de um mês, enquanto 12,8% tinham contratos diários, e 9,7% possuíam contratos mensais. Apenas 3,4% tinham contratos semanais, e 2,2% trabalhavam com contratos por hora.

Quanto aos direitos trabalhistas e condições de trabalho, os dados revelam uma realidade de precarização no setor. A maioria dos respondentes (75,1%) afirmou ter direito a intervalo e/ou dia de descanso. No entanto, apenas 41,5% costumavam fazer intervalos durante jornadas superiores a cinco horas, enquanto 29,9% indicavam que isso dependia do contratante ou do evento. Em relação ao pagamento de hora extra, a grande maioria (82,6%) não recebia esse benefício. Apenas 17,4% relataram ter esse direito. A categoria também apresentava falta de regulamentação salarial, já que 49,8% dos respondentes afirmaram que não havia piso salarial, e 31,6% disseram não saber. Apenas 18,6% indicaram que havia um piso salarial estabelecido.

No que tange à formalização e benefícios, 64,7% dos trabalhadores não possuíam carteira assinada ou não contribuía com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e 69,6% não tinham direito a férias. Quanto ao acesso à licença remunerada em casos de doença, maternidade, paternidade ou luto, 68,8% dos respondentes disseram não ter esse benefício.

No quesito segurança no trabalho, os dados indicam que uma grande parte dos trabalhadores não possuía seguro contra acidentes. Apenas 10,2% dos respondentes informaram ter seguro, enquanto 79,4% disseram não possuir. Além disso, 10,4% acreditavam que sua ocupação não oferecia riscos de acidentes. Em relação a acidentes no ambiente de trabalho, 27,8% dos trabalhadores já haviam sofrido algum acidente relacionado à profissão, mas 69,9% afirmaram nunca ter passado por essa situação. Quando questionados sobre assistência ou indenização em caso de acidente, a grande maioria (79,6%) relatou que não havia recebido nenhuma assistência ou indenização do empregador ou contratante. Apenas 19,8% disseram ter recebido algum tipo de assistência, e apenas 0,6% havia sido indenizado.

Em relação ao registro profissional, uma parte significativa dos trabalhadores da cultura não possuía o registro emitido pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Apenas 38,1% dos respondentes afirmaram possuir o registro, enquanto 48,5% disseram não tê-lo. Para 13,5% dos entrevistados, a questão do registro não se aplicava à sua profissão ou ocupação.

Quanto à atuação dos sindicatos, a maioria dos trabalhadores tinham uma visão negativa sobre a representação sindical no setor. Apenas 1,9% consideravam a atuação sindical

excelente, e 6,3% a consideram boa; 21,3% a viam como péssima, 15,7%, como ruim, e 10,6%, como razoável. Notavelmente, 44,2% dos respondentes afirmaram não saber informar sobre a atuação de seu sindicato.

Em termos de sindicalização, uma grande parte dos trabalhadores (79,9%) não era sindicalizada, enquanto 18,9% eram associados a sindicatos laborais (que representam os interesses dos trabalhadores). Apenas 1,2% pertenciam a sindicatos patronais (que representam os interesses dos empregadores).

TABELA 5
Síntese dos dados coletados pela pesquisa Mapa da Graxa

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Etnia		
Amarela	6	1,0
Branca	307	52,4
Indígena	10	1,7
Parda	167	28,5
Prefiro não informar	11	1,9
Preta	85	14,5
Gênero		
Feminino	263	44,9
Masculino	299	51,0
Não binário ou gênero fluido	21	3,6
Prefiro não informar	3	0,5
Deficiência		
Autismo	3	0,5
Deficiência auditiva	3	0,5
Deficiência física ou de mobilidade	8	1,4
Deficiência intelectual	1	0,2
Deficiência visual	7	1,2
Doenças autoimunes	10	1,7
Não	541	92,3
Outro	12	2,0
Síndromes raras	1	0,2
Formação técnica/profissional		
Aprendi com outras pessoas (amigos e profissionais do setor)	179	30,5
Autodidata	61	10,4
Não possuo formação	18	3,1
Possuo formação na área	328	56,0
Tempo que trabalha na área		
De 1 a 5 anos	52	8,9
De 10 a 20 anos	159	27,1
De 5 a 10 anos	91	15,5
Mais de 20 anos	270	46,1
Menos de 1 ano	14	2,4

(Continua)

(Continuação)

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Formação escolar		
Curso superior	215	36,7
Doutorado	29	4,9
Ensino fundamental completo	22	3,8
Ensino fundamental incompleto	4	0,7
Ensino médio	111	18,9
Ensino médio profissionalizante	40	6,8
Mestrado	59	10,1
Pós-graduação	106	18,1
Tipo de formação		
Curso especializado na área	55	16,8
Curso livre/curso de curta duração	25	7,6
Formação técnica	58	17,7
Formação tecnológica (curso superior)	28	8,5
Formação universitária (graduação/pós-graduação)	162	49,4
Conhece a CBO?		
Não	397	67,7
Sim	189	32,3
Como se dão seus vínculos trabalhistas		
CLT	66	11,3
Contrato de trabalho autônomo – com cláusulas que asseguram a ausência de vínculo empregatício permanente, mesmo que o autônomo preste serviços de forma contínua ou para apenas um cliente	19	3,2
Contrato temporário – atende a demandas de serviço com prazo determinado, podendo ser prorrogado conforme a lei	21	3,6
Contrato temporário – atende a demandas de serviço com prazo determinado, podendo ser prorrogado conforme a lei	19	3,2
Estágio – para estudantes, com o objetivo de proporcionar experiência na área de formação	8	1,4
Estatutário	19	3,2
Jovem aprendiz – voltado para jovens entre 14 e 24 anos, combinando formação técnico-profissional e prática na empresa	2	0,3
Não possui contrato de trabalho	80	13,7
PJ – em que o profissional abre uma empresa e presta serviços como tal, sem os direitos trabalhistas da CLT	180	30,7
Trabalho autônomo – em que o profissional atua por conta própria e emite nota fiscal pelos serviços prestados	149	25,4
Trabalho intermitente – contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados em horas, dias ou meses	23	3,9
Período do contrato de trabalho?		
Dia	75	12,8
Hora	13	2,2
Mais de um mês	121	20,6
Mensal	57	9,7
Prazo indeterminado	300	51,2
Semanal	20	3,4

(Continua)

(Continuação)

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Tem direito à intervalo e/ou dia de descanso?		
Não	146	24,9
Sim	440	75,1
Costuma ter/fazer intervalos para descanso em jornadas acima de 5 horas de trabalho?		
Às vezes – depende do contratante ou do evento	175	29,9
Não	91	15,5
Não se aplica à minha ocupação	77	13,1
Sim	243	41,5
Há pagamento de hora extra?		
Não	484	82,6
Sim	102	17,4
A categoria possui um piso salarial regulamentado?		
Não	292	49,8
Não sei responder	185	31,6
Sim	109	18,6
Existem tabelas de remuneração da sua profissão/ocupação?		
Não	109	27,7
Não sei responder	145	36,8
Sim	140	35,5
Tem carteira assinada ou paga o INSS por boleto		
Não	379	64,7
Sim	207	35,3
Você tem direito a férias?		
Não	399	69,6
Sim	174	30,4
Tem acesso à licença remunerada em caso de doença, maternidade, paternidade ou luto?		
Não	403	68,8
Sim	183	31,2
Possui seguro contra acidentes?		
Minha ocupação não oferece riscos de acidentes	61	10,4
Não	465	79,4
Sim	60	10,2
Já sofreu algum acidente decorrente dos riscos da sua profissão?		
Minha ocupação não oferece riscos de acidentes	12	2,3
Não	367	69,9
Sim	146	27,8
No caso de acidentes decorrentes do trabalho, você teve assistência ou indenização por parte do empregador ou contratante?		
Não	281	79,6
Sim, fui indenizado	2	0,6
Sim, tive assistência	70	19,8
Possui registro profissional emitido pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT)?		
Não	284	48,5
Não se aplica à minha profissão/ocupação	79	13,5

(Continua)

(Continuação)

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Sim	223	38,1
Como você considera a atuação do seu sindicato para o setor?		
Boa	37	6,3
Excelente	11	1,9
Não sei informar	259	44,2
Péssima	125	21,3
Razoável	62	10,6
Ruim	92	15,7
Você é sindicalizado?		
Não	468	79,9
Sim, sindicato laboral (representa os interesses dos trabalhadores)	111	18,9
Sim, sindicato patronal (representa os interesses dos empresários)	7	1,2

Fonte: Pesquisa Mapa da Graxa.

3.5 Considerações finais sobre o mercado de trabalho de arte, cultura e eventos

A criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos visa preencher a lacuna de regulamentação do setor cultural, que é caracterizado pela informalidade e instabilidade nas relações de trabalho. A natureza intermitente e sazonal das atividades culturais dificulta a aplicação de modelos tradicionais de emprego, resultando em desproteção para os profissionais. Conforme apresentado neste relatório, os níveis de formalização no setor cultural são baixos, a remuneração é instável e os trabalhadores da cultura enfrentam dificuldades significativas para acessar benefícios previdenciários e trabalhistas.

Para lidar com esses desafios, propõe-se a criação de um estatuto que reconheça e regule as ocupações culturais de forma clara e abrangente. O estudo comparado de legislações internacionais é fundamental para entender como diferentes países lidam com questões específicas de proteção e regulamentação dos trabalhadores culturais. Ao examinar exemplos de países como Bélgica, França, Uruguai e Portugal, que possuem legislações consolidadas voltadas ao setor cultural, o Brasil pode adaptar experiências bem-sucedidas às suas particularidades.

A proposta de criação do estatuto inclui a definição formal das profissões culturais, a garantia de uma proteção social adaptada à natureza intermitente e sazonal do trabalho, a inclusão de normas de segurança específicas e a segurança jurídica por meio de contratos que respeitem as especificidades de modalidades como *freelancers*, autônomos e contratados por projeto.

Um ponto a ser abordado é a discussão dos critérios e da aplicabilidade da intermitência. Dada a irregularidade e sazonalidade de muitas atividades culturais, é necessário estabelecer critérios claros para sua aplicação, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários e regulamentando condições de trabalho adequadas às particularidades dos vínculos temporários, comuns em eventos e produções culturais.

Outra questão importante é a criação de mecanismos para garantir a formalização dos vínculos de trabalho, incentivando produtores culturais e empresas a adotarem práticas que assegurem os direitos dos trabalhadores.

Além disso, a proposta prevê a regulamentação dos direitos autorais e de propriedade intelectual, garantindo proteção adequada aos criadores e intérpretes culturais. A criação de um cadastro único dos trabalhadores da cultura também é sugerida, o que facilitaria o acesso a programas e benefícios governamentais, além de contribuir para a formulação de políticas públicas mais adequadas às necessidades específicas do setor.

Por fim, é essencial que o processo de elaboração desse estatuto envolva consulta pública e participação de todos os segmentos do setor, como sindicatos, associações de produtores culturais, artistas e técnicos. A realização de audiências no Congresso Nacional também seria uma etapa importante para se discutir com parlamentares e a sociedade civil a relevância e urgência de um marco legal específico para os trabalhadores da cultura e eventos. A inclusão das atividades culturais na CBO e na CNAE também é uma medida fundamental para o reconhecimento formal dessas profissões e o acesso aos direitos e benefícios correspondentes.

4 MAPA DA GRAXA: OS SINDICATOS E SEUS DESAFIOS

4.1 Os sindicatos, na ótica dos participantes da pesquisa

A inserção protegida dos trabalhadores depende de relações assalariadas com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados. A lei de regulamentação dos trabalhadores das artes e do espetáculo no Brasil é de 1978, antecedendo, portanto, a década de 1980, que, embora possa ser caracterizada por fortes movimentos culturais, também foi marcada por desaceleração e desorganização econômica. Os desafios organizacionais para as atividades sindicais eram significativos.

A década de 1990 – e, em parte, as seguintes – pode ser caracterizada por mudanças nas relações trabalhistas, por estrangulamentos e limitações ao assalariamento protegido. A estrutura das ocupações do mercado de trabalho passou a ser marcada por formas distintas de vinculação e por um número crescente de empregos sem direitos trabalhistas e previdenciários, ou seja, por ocupações por conta própria sem vínculos previdenciários, pela terceirização e pela contratualização de serviços na forma de PJ. O *desassalariamento* dá o tom ou é referência e objeto das disputas políticas regulatórias.

Os anos 2000 podem ser caracterizados pelo seu dinamismo, puxado pelo que se chamou *boom* das *comodities* e forte formalização do mercado de trabalho. A década posterior foi marcada por crises econômicas e políticas sobrepostas. Do movimento geral, resultaram precarização e aumento da insegurança, desigualdades sociais e vulnerabilidades.

O mercado de trabalho brasileiro foi moldado por esse conjunto de transformações no âmbito dos direitos e da proteção social, com forte impacto na organização das entidades de defesa do trabalho. O trabalho foi gradualmente *mercadorizado* (Esping-Andersen, 1991), o que limita a sua expressão como forma de cidadania social. As mudanças no mundo do trabalho e as formas de regulação preponderantes dificultam as atividades de organização sindical. As instabilidades e a fragmentação das bases do trabalho obstaculizam as atividades de organização política coletiva.

O Estado brasileiro participou desse movimento, mesmo que de forma contraditória, ora induzindo, ora restringindo o assalariamento protegido. Os poderes Executivo e Legislativo promoveram mudanças na regulação do trabalho, favorecendo a incorporação de formas não assalariadas e não protegidas. O Judiciário do Trabalho, o MPT e as auditorias fiscais resistiram a essas mudanças.

Pelo menos dois movimentos concomitantes devem ser observados. Em primeiro lugar, as mudanças de uma concepção legislada de direitos trabalhistas a outra concepção, de direito negociado. A reforma trabalhista de 2017 é claramente pendente à segunda. Os atores do mundo institucional, o Estado em suas diferentes instâncias, têm atuação contraditória. O Executivo propôs a reforma, o Legislativo a aprovou rapidamente, ao passo que o Sistema de Justiça (Superior Tribunal de Justiça – STJ e Supremo Tribunal Federal – STF) e o MPT reagem quanto aos sentidos e às interpretações da reforma.

Em segundo lugar, as dificuldades da atividade organizativa no mundo das artes e da cultura são anteriores a qualquer tentativa de desconstrução de direitos da década de 2010. O fenômeno da intermitência (descontinuidade e vínculos de tempo curto), da instabilidade e das múltiplas atividades concomitantes podem ser caracterizadas como estruturantes do campo. Essas características impactam não apenas as CBOs e as CNAEs e suas funcionalidades, mas a percepção de direitos por parte dos profissionais da área.

Por essa razão, separamos adiante alguns exemplos da percepção dos atores ouvidos durante a pesquisa. Ausência de reconhecimento, instabilidade, desproteção e fragilidade das instituições garantidoras dos direitos, especialmente dos sindicatos, dão a tônica.

- 1) “Nós, como trabalhadores da cultura, somos aquele trabalhador que ora é, ora não é. Quando eu falo isso, é porque você é ou CNPJ ou é CPF. E são as duas figuras jurídicas que, dentro do Sistema Nacional do Trabalho, são diferentes pra caramba. É uma questão de classe. É uma discussão que, assim, classe trabalhadora não é empresário. Então, isso é um conceito. Isso aí é uma distorção”.
- 2) “A gente está numa crise de reconhecimento, de valorização sindical, de representatividade muito grande. Muitas pessoas não são sindicalizadas, seja no seu órgão de classe, seja no sindicato da própria prefeitura, do órgão, quando participa de um. E a gente percebe a dificuldade de reivindicar coisas mínimas, como condições de trabalho”.
- 3) “A gente tem um número muito pequeno de sindicalizados do circo no estado de São Paulo, né? A gente tem um número relativamente grande de pessoas que tiraram o DRT pelo Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões (Sated), mas sindicalizados, pessoas que estão institucionalizadas, institucionalizadamente ligadas ao Sated, é um número muito pequeno”.
- 4) “Há dez anos atrás, o DRT em São Paulo custava 1 salário mínimo. A gente cortou há uns anos para meio salário mínimo. Há dez anos atrás a gente tinha nove funcionários. Agora com a arrecadação a gente consegue ter dois funcionários. Então é um acúmulo muito grande de trabalho, né? Os sindicatos estão, ainda mais no setor da cultura, eles são muito fragilizados. É muito precarizada a categoria, né. Na maioria das profissões, a gente não tem um [sindicato] patronal. É muito trabalhador informal. É muita pejotização, né? Que torna o trabalho sindical mais complicado ainda”.

- 5) “Quando eu assumi o sindicato, o desafio... (...). Assim, essência da palavra sindicato, no que eu penso, que é pensar em políticas públicas, fazer representação pensando em políticas públicas no Congresso Nacional, na Câmara Legislativa, fazer intervenções junto à Secretaria de Cultura quanto aos editais que são publicados afeitos à nossa área, questionar coisas que estão chegando, que, por exemplo, os recursos que vinham dos editais à nossa área, nós éramos uma das áreas que tinha um dos menores valores. E por que isso? Eu vi, porque não, porque ninguém nunca veio reclamar. Então, a efetiva representação dos colegas de ir lá para pontuar certas coisas. E, acima de tudo, entender o jogo burocrático, que tudo tem que ter papel, tem que passar ofício, tem que entrar no SEI [Sistema Eletrônico de Informações], tem que... Porque senão vão usar isso contra nós, em nosso desfavor. (...) Então, quando a gente assumiu, eu e a diretoria, nós tentamos fazer uma reformulação do próprio pensar o que é um sindicato, que seria um sindicato de profissionais liberais. Até porque, qual é o nosso maior problema? Recursos. Nós não temos nem um apoio financeiro, nem de governo, nem de ninguém. O sindicato vive das suas contribuições anuais, que é uma contribuição anual, e com um grande índice de inadimplência”.

Essas considerações apontam para diferentes questões e objetivos. Em primeiro lugar, aponta para as características do mundo das artes que dificultam a atividade sindical. Podemos sintetizá-las na ideia das instabilidades, tempo de atividades e insegurança. Em segundo lugar, aponta para uma estrutura jurídica que fragmenta as bases sindicais, começando pela pejetização e chegando ao trabalho intermitente, que reconhece e institucionaliza as instabilidades da área. Finalmente, aponta para os desafios de reconstrução de papéis e objetivos para o sindicalismo. Enfatizamos dois: o papel do sindicato na produção dos registros profissionais; e a reorganização de suas bases institucionais, a administração dos próprios sindicatos.

Se a legislação protetiva, o direito do trabalho, deve garantir condições decentes de exercício das atividades laborais – como limitação de jornada, remuneração adequada, segurança contra acidentes, intensidade e ritmo razoável do trabalho, descanso e, em caso de desemprego ou incapacidade laboral, seguro, aposentadoria ou outro benefício –, é função do arranjo institucional viabilizar as ações que garantam a aplicação das normas.

Deve-se admitir a desigualdade de forças entre empregador e trabalhador, que os direitos a condições mínimas de trabalho decente devem ser considerados invioláveis, e que o direito do trabalho deve garantir “paridade de armas” aos contendores, inclusive em momentos de negociação. Entretanto, é papel dos sindicatos a vigilância; e do Ministério do Trabalho e Emprego, junto com outros órgãos, como os da Previdência, Saúde, Educação e Desenvolvimento Social, a implementação.

É possível que a flexibilização das regulamentações protetivas do trabalho em geral, promovida pela reforma trabalhista de 2017, tenha impactos profundos no âmbito das profissões culturais e dos eventos. Entretanto, é necessário reconhecer a potencialidade das normas, mas também a necessidade de modernizá-las. Voltemos momentaneamente à Lei nº 6.533/1978, conhecida como lei dos Sateds, e muito criticada no campo dos profissionais das artes e da técnica. Será possível e necessário relativizar as críticas?

Vale lembrar as linhas gerais de estruturação dessa lei.

Ela não teve a efetividade desejada, mas dispunha de uma estrutura de governança e proteção laboral que pode ser vitalizada, na mesma medida em que um quadro mais robusto e outras legislações protetivas a serem discutidas no Legislativo nacional.

A Lei nº 6.533/1978 prevê:

- 1) A definição de artista e técnico de espetáculo:
 - a) I – Artista, o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública; II – Técnico em Espetáculos de Diversões, o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.
- 2) Inscrição no Ministério do Trabalho:
 - a) art. 6º O exercício das profissões de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões requer prévio registro na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho, o qual terá validade em todo o território nacional.
 - b) art. 7º Para registro do Artista ou do Técnico em Espetáculos de Diversões, é necessário a apresentação de: I – diploma de curso superior de Diretor de Teatro, Coreógrafo, Professor de Arte Dramática, ou outros cursos semelhantes, reconhecidos na forma da Lei; ou
II – Diploma ou certificado correspondentes às habilitações profissionais de 2º Grau de Ator, Contrarregra, Cenotécnico, Sonoplasta, ou outras semelhantes, reconhecidas na forma da Lei; ou
III – atestado de capacitação profissional fornecido pelo Sindicato representativo das categorias profissionais e, subsidiariamente, pela Federação respectiva.
- 3) Atribuições específicas e centrais dos sindicatos:
 - a) art. 70, § 1º A entidade sindical deverá conceder ou negar o atestado mencionado no item III, no prazo de 3 (três) dias úteis, podendo ser concedido o registro, ainda que provisório, se faltar manifestação da entidade sindical, nesse prazo.
 - b) art. 8º O registro de que trata o artigo anterior poderá ser concedido a título provisório, pelo prazo máximo de 1 (um) ano, com dispensa do atestado a que se refere o item III do mesmo artigo, mediante indicação conjunta dos Sindicatos de empregadores e de empregados.
 - c) art. 9º O exercício das profissões de que trata esta Lei exige contrato de trabalho padronizado, nos termos de instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.
§ 1º O contrato de trabalho será visado pelo Sindicato representativo da categoria profissional e, subsidiariamente, pela Federação respectiva, como condição para registro no Ministério do Trabalho, até a véspera da sua vigência.
§ 2º A entidade sindical deverá visar ou não o contrato, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, findos os quais ele poderá ser registrado no Ministério do Trabalho, se faltar a manifestação sindical.

§ 3º Da decisão da entidade sindical que negar o visto, caberá recurso para o Ministério do Trabalho.

A lei ainda prevê uma rede de critérios e conceitos ligados a proteções trabalhistas, cuja garantia deve ser dada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sindicatos e Justiça do Trabalho:

Art. 10. O contrato de trabalho conterá, obrigatoriamente:

- I – qualificação das partes contratantes;
- II – prazo de vigência;
- III – natureza da função profissional, com definição das obrigações respectivas;
- IV – título do programa, espetáculo ou produção, ainda que provisório, com indicação do personagem nos casos de contrato por tempo determinado;
- V – locais onde atuará o contratado, inclusive os opcionais;
- VI – jornada de trabalho, com especificação do horário e intervalo de repouso;
- VII – remuneração e sua forma de pagamento;
- VIII – disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado no crédito de apresentação, cartazes, impressos e programas;
- IX – dia de folga semanal;
- X – ajuste sobre viagens e deslocamentos;
- XI – período de realização de trabalhos complementares, inclusive dublagem, quando posteriores à execução do trabalho de interpretação objeto do contrato;
- XII – número da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Como se vê, a lei elenca uma série de mecanismos e procedimentos de proteção de direitos. O arranjo prevê participação ativa de sindicatos e do Ministério do Trabalho e Emprego, tanto no registro profissional dos trabalhadores quanto em atividades de normatização, fiscalização e deliberação sobre o desenho e a aplicação de regras das relações trabalhistas. Portanto, ambas as instâncias devem executar ações suficientes para a proteção de direitos. O que ocorre, observando-se as experiências relatadas, é uma grande dificuldade institucional para a realização daqueles direitos.

Seguiremos o seguinte caminho: em primeiro lugar, apresentamos uma breve consideração sobre sindicalização em geral, usando dados de sindicalização da PNAD do IBGE.¹¹ Em seguida, apresentaremos os dados da pesquisa Mapa da Graxa. Descreveremos os dados sobre sindicalização obtidos pelo formulário da pesquisa, mas antes se faz uma rápida contextualização.

4.2 Dados sobre a sindicalização no Brasil

Em divulgação dos resultados da PNAD Contínua, o IBGE apontava tendências diversas no que toca ao mundo dos sindicatos, ou seja, a queda do número de sindicalizados, e indicava como possível explicação para esse comportamento a vigência da Lei nº 13.467, de

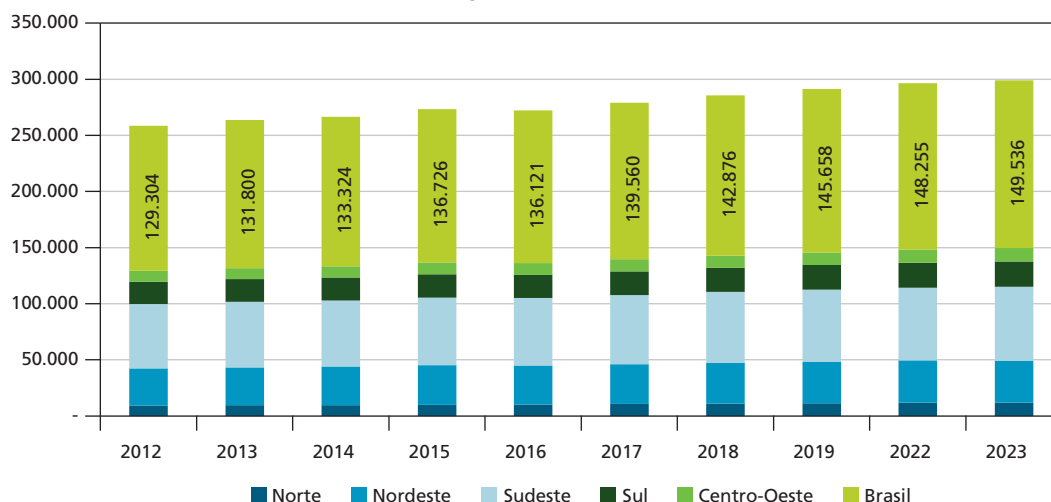
11. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6410#resultado>.

13 julho de 2017 (Cabral e Nery, 2024). Afirmava: “para os pesquisadores, um dos fatores que podem ter acelerado essa queda ao longo dos anos foi a implementação da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017),^[12] que tornou facultativa a contribuição sindical. Outro ponto seria a própria forma de inserção no mercado de trabalho”, seguindo da seguinte maneira: “nos últimos anos, há cada vez mais trabalhadores inseridos na ocupação de forma independente, seja na informalidade ou até mesmo por meio de contratos flexíveis, intensificados pela reforma trabalhista de 2017” (Cabral e Nery, 2024). Esse ponto será retomado.

Adiante-se que, na reforma concretizada por meio da lei citada, prevaleceu a visão de livre negociação entre partes juridicamente iguais, no sentido da igualdade formal, expressa através de contrato no qual se troca determinada quantidade de horas de trabalho por determinada quantidade de dinheiro, em uma clara mercadorização das relações de trabalho.¹³ Mesmo se considerando seriamente essa posição, que afinal é legítima, é difícil ignorar as realidades econômicas e as assimetrias de poder e recursos entre empregadores e empregados, desigualdade que será potencialmente reforçada pela reforma.

Como não se dispõe de dados específicos para a sindicalização no âmbito da cultura, artes e eventos, utilizamos os dados gerais para ilustrar os desafios contemporâneos do sindicalismo. Quanto aos dados relacionados à sindicalização e às taxas de sindicalização, é necessário apontar, em primeiro lugar, que o número de sindicalizados é crescente, conforme os dados da PNAD Contínua do IBGE. Em 2012, o número de sindicalizados era de 129,3 mil, passando a 149,5 mil em 2023.

GRÁFICO 3
Número de sindicalizados – Grandes Regiões e Brasil



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.
Elaboração: Pesquisa Mapa da Graxa.

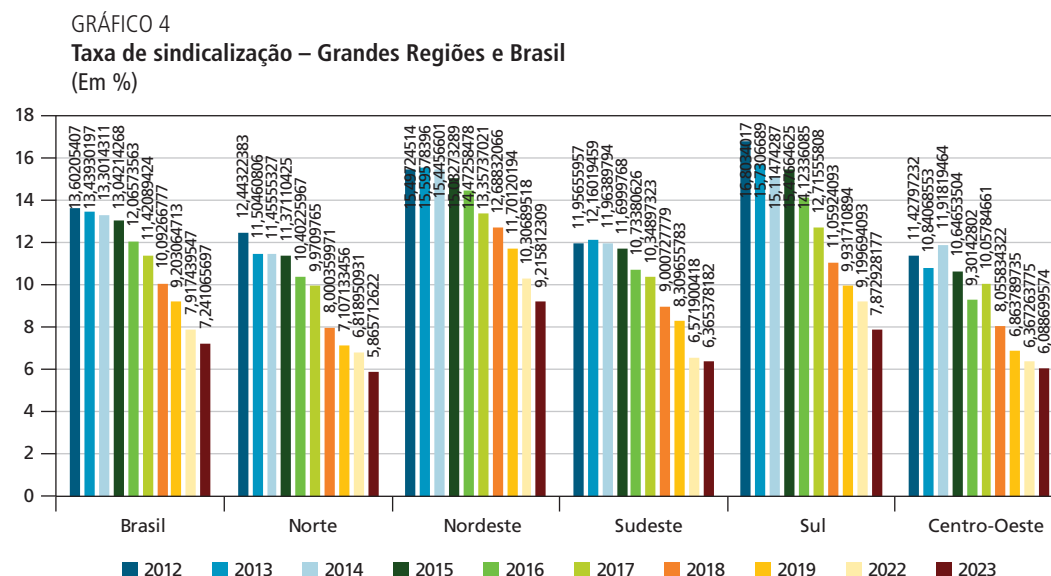
Quando se tomam as taxas de sindicalização, a impressão corrente a respeito da crise dos sindicatos ganha forma. Entretanto, deve-se considerar essa possível crise em conjunto com outros indicadores do dinamismo sindical, a exemplo do número crescente de sindi-

12. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

13. Ver Carvalho (2017).

calizados, como vimos antes, bem como da capacidade de mobilização para greves (taxas de greve), acordos coletivos e conquistas salariais e de condições de trabalho. Esses elementos podem oferecer uma visão mais equilibrada e complexa da atual situação dos sindicatos.

O gráfico 4 mostra o declínio sistemático das taxas de sindicalização e o padrão por região (ver também apêndice C).



Como se depreende, as taxas de sindicalização contrastam com o aumento da sindicalização. Os sindicatos ficam premidos entre estratégias de assistência jurídica e social aos seus associados e as atividades regulatórias do mundo do trabalho, isto é, negociações coletivas, fiscalização e acompanhamento dos dinamismos de suas bases sociais.

4.3 Os sindicatos no Mapa da Graxa

A análise dos dados sobre as características sindicais dos respondentes revela que a maior parte não é associada a nenhum sindicato, com um total geral de 79,9%. Entre os que estão sindicalizados, 18,9% pertencem a sindicatos laborais, enquanto 1,2% fazem parte de sindicatos patronais.

Ao se observar a raça/cor da pele, constata-se que a maior afiliação sindical é entre os respondentes amarelos (33,3%), todos filiados a sindicatos laborais. O segundo maior grupo, em termos de sindicalização, são os respondentes brancos, com 20,5% em sindicatos laborais e 1,3% em sindicatos patronais. Entre os pardos, a afiliação sindical total é de 20,4%, com 19,8% em sindicatos laborais e 0,6% em sindicatos patronais. As populações preta e indígena têm menor participação sindical, com 16,5% e 10%, respectivamente. Vale destacar que o maior percentual de respondentes filiados a sindicatos patronais é de pessoas pretas (2,4%).

Quanto ao gênero, 81% das mulheres e 79,3% dos homens não estão sindicalizados, enquanto 17,9% das mulheres e 19,7% dos homens estão filiados a sindicatos laborais. Entre pessoas não binárias ou de gênero fluido, observa-se uma maior taxa de sindicalização (28,6%), em comparação com homens e mulheres, sendo 23,8% em sindicatos laborais e 4,8% em sindicatos patronais.

A tabela 6 também apresenta dados sobre a sindicalização de pessoas com deficiência. Destaca-se que 87,5% das pessoas com deficiência física ou de mobilidade não estão sindicalizadas, com apenas 12,5% filiadas a sindicatos laborais. No entanto, pessoas com autismo e deficiência visual mostram taxas mais altas de sindicalização laboral, com 33,3% e 28,6%, respectivamente, sugerindo uma maior afiliação entre esses grupos, em comparação a segmentos com outras deficiências.

No geral, o nível de sindicalização permanece baixo, com uma leve variação entre as categorias de raça, gênero e deficiência.

TABELA 6
Características sindicais gerais dos respondentes da pesquisa Mapa da Graxa (586)
(Em %)

	Não sindicalizada	Sindicato laboral	Sindicato patronal	Total geral
Raça/cor da pele				
Amarela	66,7	33,3	–	100,0
Branca	78,2	20,5	1,3	100,0
Indígena	90,0	10,0	–	100,0
Parda	79,6	19,8	0,6	100,0
Prefiro não informar	100	–	–	100,0
Preta	83,5	14,1	2,4	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0
Gênero				
Feminino	81,0	17,9	1,1	100,0
Masculino	79,3	19,7	1,0	100,0
Não binário ou gênero fluido	71,4	23,8	4,8	100,0
Prefiro não informar	100	–	–	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0
É pessoa com deficiência?				
Autismo	66,7	33,3	–	100,0
Deficiência auditiva	100	–	–	100,0
Deficiência física ou de mobilidade	87,5	12,5	–	100,0
Deficiência intelectual	100	–	–	100,0
Deficiência visual	71,4	28,6	–	100,0
Doenças autoimunes	70,0	20,0	10,0	100,0
Não	80,0	19,0	0,9	100,0
Outro	75,0	16,7	8,3	100,0
Síndromes raras	100	–	–	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0

Fonte: Pesquisa Mapa da Graxa.

Em termos de formação técnica/profissional, quase metade (53,8%) dos respondentes com formação na área não é sindicalizada. Dos que possuem formação na área e são sindicalizados, 85,7% são filiados ao sindicato patronal.

Entre aqueles que aprenderam com outras pessoas, 25,2% são sindicalizados laborais, sugerindo uma conexão entre experiência prática e associação sindical.

Quanto ao tempo de trabalho na área, os dados sugerem que a falta de filiação sindical pode estar relacionada à maior permanência no setor, uma vez que há uma concentração de pessoas não sindicalizados entre aquelas com mais de dez anos de experiência. O maior número de sindicalizados patronais ocorre entre os respondentes com experiência profissional de dez a vinte anos (85,7%), enquanto a maior parte dos trabalhadores com mais de vinte anos de experiência possui vínculo sindical laboral (55%).

Os dados indicam que a formação escolar influencia o processo de sindicalização. Respondentes com níveis mais elevados de formação, como curso superior, pós-graduação, mestrado e doutorado, apresentam menor participação sindical, de forma geral. No entanto, entre os que são sindicalizados, a maioria dos que possuem essas qualificações, à exceção dos que possuem doutorado, está vinculada a sindicatos patronais. Isso sugere que uma formação mais avançada pode estar relacionada a funções de maior hierarquia ou liderança, refletindo uma tendência de filiação a sindicatos que representam interesses patronais.

Na mesma linha de interpretação, observa-se que, entre os respondentes com formação na área das artes e eventos, o grupo com menor filiação sindical é o de pessoas com formação universitária (graduação/pós-graduação), com 47,6% afirmando não estarem sindicalizados. Por sua vez, entre aqueles com formação superior de tecnólogo, a maioria dos sindicalizados está vinculada a sindicatos patronais, sugerindo uma maior ligação desse perfil profissional a posições mais alinhadas com a gestão no setor.

Quando se trata de condições de trabalho e direitos trabalhistas, 80,1% dos trabalhadores que não têm direito a intervalo e/ou dia de descanso não estão sindicalizados. Esse padrão também se repete no caso do pagamento de horas extras, com 80,4% dos não sindicalizados não recebendo por trabalho adicional. Curiosamente, os dados mostram que a maioria dos trabalhadores que têm direito a intervalo, descanso e pagamento de horas extras também não estão sindicalizados, com 79,8% e 77,5%, respectivamente, o que indica uma baixa taxa de sindicalização mesmo entre aqueles com alguns direitos garantidos.

Em relação ao piso salarial regulamentado, a maioria dos trabalhadores sem esse direito não é sindicalizada (83,6%). Por outro lado, 40,4% dos trabalhadores sindicalizados em sindicatos laborais afirmaram ter um piso salarial regulamentado, sugerindo que a sindicalização pode oferecer maior proteção em termos de remuneração. No entanto, quando se trata de tabelas de remuneração, 72,1% dos profissionais que possuem essa prática em sua profissão não são sindicalizados, o que pode indicar que a existência de uma tabela de remuneração não necessariamente está ligada à filiação sindical.

A diferença na sindicalização entre aqueles que possuem carteira assinada ou pagam o INSS por boleto e os que não têm vínculo formal é relativamente pequena. Os dados indicam

que 83,9% dos respondentes que não têm carteira assinada ou não pagam o INSS por boleto não estão sindicalizados, enquanto 72,5% dos que possuem carteira assinada também são não sindicalizados. Essa semelhança sugere que a formalização do vínculo de trabalho não necessariamente garante a sindicalização dos trabalhadores das artes e eventos.

Em relação ao direito a férias, 82,0% dos trabalhadores que não têm esse direito também não estão sindicalizados. Por outro lado, entre aqueles que afirmam ter direito a férias, 75,3% não são filiados a sindicatos. Esses dados sugerem que, mesmo entre os trabalhadores que gozam de certos direitos, como férias, a sindicalização continua a ser uma questão a ser abordada, visto que a maioria não está associada a sindicatos.

Por fim, em termos de benefícios como plano de saúde e previdência privada, trabalhadores sindicalizados, especialmente laborais, têm maior acesso. Entre os sindicalizados laborais, 27,3% têm previdência privada e 23,2% têm plano de saúde, enquanto os não sindicalizados estão em sua maioria sem esses benefícios (83,6% e 82,6%, respectivamente).

Esses dados revelam uma tendência de maior sindicalização entre trabalhadores com mais experiência, formação superior e acesso a direitos e benefícios, enquanto os trabalhadores em situações mais precárias ou com menor experiência tendem a estar fora dos sindicatos.

TABELA 7

Características sindicais específicas dos respondentes da pesquisa Mapa da Graxa (586)
(Em %)

	Não sindicalizada	Sindicato laboral	Sindicato patronal	Total geral
Formação técnica/profissional				
Aprendi com outras pessoas (amigos e profissionais do setor)	32,1	25,2	14,3	30,5
Autodidata	11,3	7,2	–	10,4
Não possuo formação	2,8	4,5	–	3,1
Possuo formação na área	53,8	–	85,7	56,0
Total geral	100,0	100,0	100,0	100,0
Quanto tempo trabalha na área?				
De 1 a 5 anos	9,6	6,3	–	8,9
De 5 a 10 anos	16,2	13,5	–	15,5
De 10 a 20 anos	26,7	25,2	85,7	27,1
Mais de 20 anos	44,4	55,0	14,3	46,1
Menos de 1 ano	3,0	–	–	2,4
Total geral	100,0	100,0	100,0	100,0
Formação escolar				
Curso superior	37,8	31,5	42,9	36,7
Doutorado	3,8	9,9	–	4,9
Ensino fundamental completo	4,3	1,8	–	3,8
Ensino fundamental incompleto	0,9	–	–	0,7
Ensino médio	18,8	19,8	14,3	18,9
Ensino médio profissionalizante	7,9	2,7	–	6,8
Mestrado	9,2	13,5	14,3	10,1
Pós-graduação	17,3	20,7	28,6	18,1
Total geral	100,0	100,0	100,0	100,0

(Continua)

(Continuação)

	Não sindicalizada	Sindicato laboral	Sindicato patronal	Total geral
Tipo de formação na área				
Curso especializado na área	15,9	20,0	16,7	16,8
Curso livre/curso de curta duração	8,7	4,3	–	7,6
Formação técnica	18,3	17,1	–	17,7
Formação tecnológica (curso superior)	9,5	2,9	33,3	8,5
Formação universitária (graduação/pós-graduação)	47,6	55,7	50,0	49,4
Total geral	100,0	100,0	100,0	100,0
Tem direito à intervalo e/ou dia de descanso?				
Não	80,1	19,2	0,7	100,0
Sim	79,8	18,9	1,4	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0
Há pagamento de hora extra?				
Não	80,4	18,4	1,2	100,0
Sim	77,5	21,6	1,0	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0
Sua categoria possui um piso salarial regulamentado?				
Não	83,6	15,4	1,0	100
Não sei responder	88,1	11,9	0,0	100
Sim	56,0	40,4	3,7	100
Total geral	79,9	18,9	1,2	100
Existem tabelas de remuneração da sua profissão/ocupação?				
Não	79,8	20,2	0,0	100,0
Não sei responder	82,8	17,2	0,0	100,0
Sim	72,1	24,3	3,6	100,0
Total geral	78,2	20,6	1,3	100,0
Tem carteira assinada ou paga o INSS por boleto?				
Não	83,9	15,0	1,1	100,0
Sim	72,5	26,1	1,4	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0
Tem direito a férias?				
Não	82,0	17,0	1,0	100,0
Sim	75,3	23,0	1,7	100,0
Total geral	79,9	18,8	1,2	100,0
Tem plano de previdência privada?				
Não	83,6	15,1	1,2	100,0
Sim	71,6	27,3	1,1	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0
Tem plano de saúde?				
Não	82,6	16,3	1,1	100,0
Sim	75,4	23,2	1,3	100,0
Total geral	79,9	18,9	1,2	100,0

Fonte: Pesquisa Mapa da Graxa.

4.4 Considerações finais sobre os sindicatos e seus desafios

A representação sindical na cultura no Brasil, especialmente por meio do Sated, enfrenta desafios, os quais refletem a precarização do setor. Criados pela Lei nº 6.533/1978, os sindicatos buscam representar os profissionais da área, mas sofreram com o fim da contribuição sindical obrigatória, a reforma trabalhista e a fragmentação sindical. Esses fatores enfraqueceram sua representatividade e eficácia, resultando em inadimplência, desfiliações e judicialização, comprometendo sua atuação.

Entre as propostas estratégicas, destaca-se a necessidade de mapear a situação sindical em todo o país, modernizar a gestão, renovar as lideranças e promover campanhas de comunicação para ressaltar a importância dos sindicatos. Outra questão relevante é a dupla personalidade jurídica dos trabalhadores da cultura, que atuam tanto como PF quanto como PJ, sendo necessário adequar a representação sindical a essa realidade. Além disso, sugere-se que as convenções coletivas de trabalho sejam repensadas para atender a contextos de trabalho não formal, intermitente ou flexível, ampliando a proteção dos direitos dos trabalhadores da cultura.

Por fim, recomenda-se uma política nacional de fortalecimento dos sindicatos da cultura, em especial os Sateds, e a valorização da formação e certificação profissional, integrando-se a atuação dos sindicatos com as instituições de ensino, a fim de se garantir a qualificação adequada e a organização coletiva dos trabalhadores.

5 PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES ESTRATÉGICAS

Esta seção reúne sugestões formuladas a partir da análise dos dados do setor cultural, da legislação, do diagnóstico apresentado pela pesquisa Mapa da Graxa, e dos relatos dos participantes do II FNTE. O objetivo é orientar a tomada de decisões, as políticas e ações voltadas à melhoria das condições de trabalho no setor cultural e de eventos, bem como as políticas voltadas aos trabalhadores da cultura. Aborda questões como regulamentação de profissões, direitos trabalhistas, representatividade sindical, e a criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos.

Entre as principais propostas está a demanda pela criação de uma nova família ocupacional na CBO, que visa formalizar e reconhecer as diversas atividades exercidas por profissionais da cultura. Também é apresentada a proposta de criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos, que busque garantir direitos trabalhistas e previdenciários específicos para a natureza intermitente e sazonal das ocupações culturais. O relatório ainda aponta para a necessidade da organização de uma política voltada para os eventos e festivais culturais. Além disso, aborda questões relacionadas à representação sindical, destacando a necessidade de fortalecer e modernizar as entidades sindicais para que possam atuar mais eficazmente na defesa dos direitos dos trabalhadores da cultura. Essas propostas são estratégicas para o desenvolvimento do setor, promovendo a formalização, a proteção social e melhores condições de trabalho.

5.1 CBO Cultura: demanda por mudança ou criação de nova família ocupacional

A CBO precisa ser atualizada para refletir a diversidade das ocupações na área cultural e de eventos. Isso pode ocorrer de duas formas, conforme resumido a seguir.

- Revisão e ajuste das famílias ocupacionais existentes: verificar se as ocupações atuais, especialmente as relacionadas à cultura e aos eventos, atendem às especificidades do setor. Em alguns casos, é necessário revisar descrições, incluir ocupações emergentes ou atualizar nomenclaturas.
- Criação de novas famílias ocupacionais: em setores em que as ocupações não se encaixam nas famílias existentes ou estão mal definidas (como é o caso de certas funções em eventos culturais e artísticos), seria importante propor a criação de novas famílias ocupacionais específicas para o setor de cultura e eventos. Isso traria maior precisão e reconhecimento formal das funções.

5.1.1 Sinônimos, agrupamentos e renomeação de ocupações

- Identificação de sinônimos: a partir da análise das ocupações atuais, é necessário identificar as funções que são essencialmente as mesmas, mas que são nomeadas de forma diferente em segmentos distintos da cultura e eventos. Um exemplo disso seria unir funções como técnico de som, técnico de áudio e engenheiro de som, ou mesmo funções administrativas como produtor de espetáculos e produtor de eventos artísticos.
- Agrupamento de ocupações: ocupações que desempenham as mesmas funções em diferentes segmentos podem ser agrupadas, garantindo que a CBO capture sua relevância em contextos diversos. Isso é fundamental para evitar sobreposições e garantir uma classificação mais precisa.
- Renomeação: algumas ocupações podem ser renomeadas para refletir melhor suas atribuições ou abranger todas as áreas em que atuam. Isso é especialmente importante quando a nomenclatura atual não contempla as atividades reais desenvolvidas pelos profissionais. Exemplo: um iluminador pode ser considerado uma ocupação em várias áreas artísticas, mas sua atuação é distinta em setores como teatro e audiovisual, o que exige uma descrição mais específica.

5.1.2 Descrição detalhada das atividades

- Revisão das descrições ocupacionais: recomenda-se um processo colaborativo de revisão, em que as descrições das atividades para cada ocupação cultural e de eventos sejam realizadas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e representantes da cultura e eventos.
- Criação de GTs: a formação de GTs específicos para diferentes setores da cultura (teatro, cinema, eventos artísticos, música, audiovisual, entre outros) permitirá uma análise detalhada das ocupações e a elaboração de descrições que considerem as particularidades de cada área.
- Atualização e inclusão de ocupações emergentes: é fundamental que ocupações que surgiram recentemente com a evolução tecnológica e as novas demandas culturais sejam incluídas na CBO com descrições claras.

5.1.3 Unificação de ocupações ou especificidade para diferentes segmentos

- Desenvolver argumentos para diferenças entre ocupações: a unificação de ocupações pode não ser adequada para todos os segmentos artísticos. É necessário debater se cada segmento ou linguagem (como artes visuais, teatro, cinema e audiovisual) deve ter sua própria ocupação ou se uma descrição mais geral é suficiente para unificar essas áreas. Por exemplo, o papel de um iluminador em eventos teatrais pode ser diferente de um eletricista no audiovisual, em que as responsabilidades são mais técnicas e menos criativas. Esse tipo de distinção deve ser levado em consideração.
- Análise por segmento: para cada ocupação, deve-se avaliar se as atividades variam significativamente entre os diferentes segmentos artísticos e, se sim, criar descrições distintas para essas ocupações. Caso contrário, unificar a nomenclatura para facilitar a categorização e evitar redundâncias.

Recomendações estratégicas para a CBO Cultura

- Ministério do Trabalho e Emprego: apresentar as demandas e recomendações ao ministério para iniciar o processo de revisão formal da CBO. Esse diálogo deve incluir a identificação de ocupações desatualizadas ou ausentes no setor cultural e de eventos.
- Criação de um GT de cultura, artes e eventos: formar um GT interinstitucional que reúna representantes do setor cultural (sindicatos, associações, instituições culturais e Ministério da Cultura), além de especialistas em eventos, produtores e trabalhadores do setor. O objetivo desse grupo será elaborar uma proposta de revisão e atualização das ocupações e atividades, bem como criar novas descrições para as funções que não estão contempladas na CBO atual.

5.2 Imprecisão dos dados

A obtenção de estatísticas mais precisas para a área da cultura é fundamental tanto para fins de pesquisa quanto para a regulamentação do setor. Dados detalhados e atualizados permitem uma compreensão mais clara das dinâmicas de trabalho, das necessidades e dos desafios enfrentados pelos profissionais da cultura. Além disso, essas informações são essenciais para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes, que possam garantir direitos, valorizar as ocupações culturais e promover o crescimento do setor.

5.2.1 Recomendações estratégicas quanto à imprecisão dos dados

- Ministério do Trabalho e Emprego – é recomendado o aprimoramento das CBOs relacionadas à cultura, para refletir melhor as especificidades e particularidades das profissões culturais. Sugere-se a inclusão de novas ocupações e a atualização das descrições das existentes, de modo a se garantir uma representação mais fiel e detalhada do setor cultural no mercado de trabalho.
- Instituições de pesquisa e IBGE – sugere-se repensar o COD e a CBO para abarcar de maneira mais abrangente e precisa as atividades culturais. Esse ajuste permitiria uma melhor captura dos dados estatísticos relativos às ocupações culturais, possibilitando uma análise mais aprofundada e uma formulação de políticas públicas mais eficazes. Ademais, é necessário se pensar na comparabilidade entre os dados estatísticos produzidos pelo IBGE e os dados administrativos de outros órgãos da administração pública.

5.3 Proposta para criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos

5.3.1 Justificativa para o estatuto

A falta de definição clara sobre as profissões culturais contribui para uma ausência de regulamentação específica, o que pode resultar em condições contratuais desfavoráveis, falta de reconhecimento formal e dificuldade de acesso a benefícios trabalhistas. A natureza multifacetada e dinâmica do trabalho na cultura muitas vezes escapa aos modelos tradicionais de emprego, complicando ainda mais a garantia de direitos e proteção aos trabalhadores.

A desproteção laboral na área cultural reflete-se em práticas de remuneração muitas vezes instáveis, ausência de benefícios sociais e previdenciários consistentes, e carência de mecanismos que assegurem a estabilidade profissional. São fatores que impactam negativamente a qualidade de vida dos profissionais culturais.

A criação de um estatuto do trabalhador da cultura e eventos visa regulamentar e proteger as condições de trabalho em um setor historicamente marcado pela informalidade, intermitência e falta de reconhecimento formal das ocupações. O objetivo é garantir direitos básicos, proteção social e condições dignas de trabalho para os profissionais, independentemente de sua área específica dentro do setor.

Esse movimento está alinhado com experiências internacionais que já possuem legislações específicas para proteger trabalhadores da cultura, como as da Alemanha, Bélgica, Chile, Cuba, França, Itália, Portugal e Uruguai, e pode servir de modelo para o Brasil.

5.3.2 Estudo comparado com experiências internacionais

- Levantamento de estatutos internacionais: um ponto de partida essencial para o desenvolvimento do estatuto é realizar um estudo comparativo das legislações internacionais voltadas para a proteção de trabalhadores culturais e eventos.
- Levantamento da estrutura de proteção ao trabalho intermitente em diferentes países.

5.3.3 Principais pontos a serem abordados no estatuto

- Reconhecimento e regulamentação das ocupações.
- Discussão técnica e política sobre o escopo da política pública de cultura a ser considerada na regulamentação dos direitos dos trabalhadores. As discussões no âmbito da pesquisa revelaram uma flutuação entre um conceito ampliado ou antropológico de cultura, um conceito de indústria cultural, de economia da cultura, de economia criativa, de economia dos eventos; na definição de estratégias de reconhecimento de CNAEs, CBOs e critérios de regulamentação de direitos dos trabalhadores da cultura, das artes e dos eventos é necessário clareza a respeito do que se regula. Essa definição impacta diretamente a regulamentação dos contratos de trabalho, o acesso à previdência e outras garantias sociais.
- Discussão dos critérios e da aplicabilidade da intermitência: dada a natureza sazonal e irregular de muitas atividades culturais, é necessário definir claramente como o regime de trabalho intermitente pode ser aplicado de forma justa no setor.

- Proteção social e previdenciária: definir mecanismos para garantir acesso a direitos previdenciários, considerando-se a natureza intermitente e sazonal do trabalho no setor. Uma proposta seria adaptar o modelo de contribuição previdenciária para que os trabalhadores tenham acesso à aposentadoria, licença-saúde e outros benefícios, mesmo com vínculos temporários e intermitentes.
- Segurança jurídica e contratual: proteger os profissionais com contratos claros, que detalhem direitos e deveres, prazos e especificidades do trabalho. Essa segurança jurídica deve abranger contratos por projetos, *freelancers* e empregos fixos, respeitando as particularidades de cada modalidade de trabalho, e com diferentes modalidades de contratação (autônoma, temporária, entre outras).
- Direitos trabalhistas: incluir garantias de direitos básicos, como 13º salário, férias remuneradas, descanso semanal remunerado, e horas extras, adaptando essas medidas à realidade dos trabalhos intermitentes e temporários. Isso pode incluir uma análise mais aprofundada sobre o contrato de trabalho intermitente, conforme proposto pela reforma trabalhista.
- Condições de saúde e segurança: regulamentar as condições de trabalho nos eventos culturais, que muitas vezes envolvem montagem de cenários, manejo de equipamentos pesados e trabalho em condições de risco. Propor a inclusão de normas de segurança específicas, baseadas em estudos de casos do setor.
- Incentivo à formalização: criar medidas para incentivar a formalização de vínculos de trabalho no setor cultural e de eventos, como políticas de incentivo fiscal para produtores culturais que contratem formalmente os trabalhadores, garantindo seus direitos.
- Regulamentação dos direitos autorais e propriedade intelectual: discutir como os direitos de autores, intérpretes e outros criadores culturais devem ser protegidos, especialmente em contratos que envolvam cessão de direitos de obras e *performances*.

Recomendações estratégicas para estatuto do trabalhador da cultura e eventos

- Discussão com entidades setoriais e formação de GTs: envolver entidades como sindicatos de trabalhadores em eventos, associações de produtores culturais e representações de artistas, para garantir que o estatuto atenda às demandas reais do setor.
- Consultas públicas: realizar audiências públicas e seminários abertos, tanto presenciais quanto virtuais, para ouvir as demandas e propostas dos profissionais de todas as áreas do setor, incluindo segmentos como teatro, audiovisual, artes visuais, circo, música, eventos e outros. Isso garantiria uma construção democrática e participativa.
- Audiência no Congresso Nacional: após a elaboração do primeiro esboço do estatuto, promover uma audiência pública no Congresso para discutir com parlamentares, profissionais do setor e a sociedade civil a importância e a necessidade de um marco legal específico para o trabalhador da cultura e eventos.
- Regulamentação por meio de um estatuto e supervisão por órgãos específicos (como conselhos de classe e/ou comitês de governança) para promoção da transparência e eficiência na gestão desses recursos.

- Cadastro único: criação de um cadastro único dos trabalhadores da cultura que facilite o acesso a programas e benefícios governamentais e contribua para a formulação de políticas direcionadas às necessidades específicas desses trabalhadores.
- Profissionalização do setor por meio da definição e normatização de profissões. A inclusão de artistas, técnicos e outras ocupações relacionadas na CBO e na CNAE é fundamental para reconhecer formalmente suas atividades e garantir-lhes os direitos e benefícios associados a suas profissões.

5.4 Estruturação de uma política de eventos e festivais culturais

Um dos desafios enfrentados pela política cultural é a fragmentação e desconexão das ações de fomento. A ausência de políticas culturais de médio e longo prazos resulta em um financiamento público que apoia ações pontuais, sem considerar estratégias voltadas para a continuidade das iniciativas e a formação de público. Essa lacuna é evidenciada pela baixa recorrência de proponentes e pela descontinuidade dos projetos culturais. A organização de políticas de eventos e festivais, acompanhada por ações de capacitação contínua, reduz riscos de desproteção e oferece oportunidades de trabalho.

Uma política de fomento a eventos e festivais culturais demanda uma estruturação de longo prazo, visando garantir a continuidade e a integração desses eventos no calendário cultural. A falta de regularidade nos eventos e festivais culturais compromete a sobrevivência do setor. Sem um financiamento público estável e duradouro, muitos desses eventos enfrentam dificuldades para se manterem ativos.

5.4.1 Recomendações estratégicas para a política de eventos e festivais culturais

- Financiamento público estável e de longo prazo: criar mecanismos permanentes de financiamento que garantam a continuidade dos eventos e festivais culturais e a circulação das produções.
- Valorização e proteção dos trabalhadores: definir diretrizes claras para a contratação de profissionais, assegurando condições dignas de trabalho e garantindo os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores de eventos e festivais. É fundamental discutir a proteção dos trabalhadores envolvidos nesses projetos, especialmente os que atuam em condições de intermitência ou em contratos temporários, assegurando que os financiamentos públicos também garantam direitos trabalhistas e previdenciários.
- Fomento à descentralização regional: promover a organização de eventos e festivais em diversas regiões, garantindo que o apoio e os recursos cheguem a áreas menos atendidas, ampliando o acesso à cultura.
- Estímulo a circuitos culturais e à formação de público: promover a criação de circuitos e percursos contínuos para os projetos apoiados, visando estabelecer uma trajetória coerente e duradoura para as produções culturais. Isso implica desenvolver políticas que integrem e conectem as iniciativas culturais, facilitando tanto o acesso quanto a formação de público.
- Fortalecimento das redes de apoio institucional: criar e fortalecer redes de apoio entre os organizadores, artistas e instituições culturais, promovendo a troca de experiências e o desenvolvimento de novas iniciativas de fomento e sustentabilidade para os eventos.

- Criar agenda pública de ocupação dos espaços: estabelecer uma agenda pública de ocupação dos espaços urbanos e culturais, como praças, teatros, centros culturais e equipamentos públicos, para eventos e festivais.

5.5 Representação sindical na cultura

A situação dos sindicatos de cultura no Brasil, especialmente os Sateds, revela um cenário de desafios. Criado pela Lei nº 6.533/1978, os Sateds têm a função de representar e proteger os interesses dos profissionais da área cultural, regulamentando a emissão de registros profissionais e promovendo condições adequadas de trabalho. No entanto, os sindicatos enfrentam um contexto de precarização, exacerbado por sucessivas crises econômicas e transformações na legislação trabalhista em geral.

A extinção da contribuição sindical obrigatória, a reforma trabalhista, o desmembramento da base sindical em diversos outros sindicatos e a fragmentação dos vínculos trabalhistas contribuíram para a deterioração da representatividade e eficácia dos sindicatos. Esses fatores resultaram em altos índices de inadimplência, desfiliações e problemas de gestão político-administrativa, levando até mesmo à paralisação de atividades e judicialização. A falta de recursos e a fragmentação da base dificultam a atuação eficaz do sindicato, comprometendo sua capacidade de defender os direitos e interesses dos trabalhadores da cultura.

5.5.1 Recomendações estratégicas para representação sindical na cultura

- Mapeamento e mobilização sindical: realizar um levantamento nacional da situação dos sindicatos da cultura, UF por UF, com o objetivo de identificar as necessidades e desafios enfrentados por essas entidades.
- Modernização e renovação sindical: modernizar a gestão sindical, formando novos quadros de liderança. Promover campanhas de comunicação para esclarecer o papel e a importância dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas.
- Capacidades sindicais: aprimorar as habilidades e recursos dos sindicatos para defender os interesses de seus membros e promover mudanças nas condições de trabalho e nas políticas públicas. Entre as principais, destaca-se a capacidade de organizar os trabalhadores e criar campanhas de conscientização para promover a adesão e a participação ativa dos associados; negociar acordos e convenções coletivas; oferecer representação jurídica e assistência legal; prover treinamento e capacitação contínua para os representantes sindicais e os trabalhadores; atuar como representante dos trabalhadores em colaboração com as autoridades governamentais e instituições; e fornecer orientações sobre direitos trabalhistas, legislações e benefícios sociais.
- Dupla personalidade jurídica dos trabalhadores da cultura: abordar a questão dos trabalhadores da cultura que atuam tanto como PF quanto como PJ, e a representação sindical da dupla condição de trabalhador e empresário.
- Convenções coletivas de trabalho: explorar a aplicação e a adaptação das convenções coletivas de trabalho em contextos de vínculo de trabalho não formal, em que as relações não seguem a estrutura tradicional de emprego. Isso inclui discutir como as convenções podem ser ajustadas para atender às necessidades específicas de trabalhadores em ambientes não regulamentados ou em situações de trabalho flexível, intermitente ou informal. Promover uma compreensão mais ampla e inclusiva dos

direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores em diferentes contextos e vínculos de trabalho.

- Recuperação e fortalecimento dos Sateds e sindicatos da cultura: propor uma política nacional de recuperação dos sindicatos da cultura, com foco na revitalização dos Sateds e demais entidades.
- Formação e certificação: o papel da formação é compartilhado entre os sindicatos e as instituições de ensino, com os sindicatos sendo responsáveis por capacitar os trabalhadores para as demandas específicas do mercado de trabalho e fortalecer a organização coletiva, enquanto as instituições de ensino fornecem a base teórica e técnica, formando profissionais qualificados para atuar em suas respectivas áreas.
- Inscrição profissional: promover a sensibilização e estimular a inscrição profissional no Ministério do Trabalho e Emprego por meio de mobilizações sindicais.

REFERÊNCIAS

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

BENHAMOU, F. (Ed.). **A economia da cultura**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2007.

CABRAL, U.; NERY, C. Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012. **Agência IBGE Notícias**, 21 jun. 2024. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012#:~:text=Em%202023%2C%20dos%20100%2C7,sindicalizados%20\(16%2C1%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012#:~:text=Em%202023%2C%20dos%20100%2C7,sindicalizados%20(16%2C1%25).).

CARVALHO, S. S. de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 63, p. 81-94, out. 2017.

ESPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do Welfare State. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, n. 24, p. 85-116, set. 1991.

HIRATA, H.; PRÊTECEILLE, E. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica e debate das ciências sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, jul.-dez. 2002.

KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **RBCS**, v. 24, n. 69, p. 21-30, fev. 2009.

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

NOZOE, N. H. *et al.* A nova Classificação Brasileira de Ocupações: anotações de uma pesquisa empírica. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 3-4, p. 234-246, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/7sSHZ9dyhx88mw9Fj3xdcRv/>.

SILVA, F. A. B. da; ZIVIANI, P. **A crise no mercado de trabalho cultural**: precarização, flexibilização laboral e desproteção social. 2024. No prelo.

SILVA, F. A. B. da; ZIVIANI, P. (Org.). **Políticas públicas, economia criativa e da cultura**. Brasília: Ipea, 2020.

SILVA, F. A. B. da; ZIVIANI, P. **Mercado de trabalho da cultura**: considerações sobre a meta 11 do Plano Nacional de Cultura (PNC). Rio de Janeiro: Ipea, dez. 2021. (Texto para Discussão, n. 2715).

VIEIRA, P. G. Trabalho Intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 106-127, 2020.

APÊNDICE A

QUADRO A.1

Lista das atividades selecionadas como parte do rol das artes, cultura e profissões dos eventos

A listagem a seguir segue um formato semelhante ao apresentado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Em qual(is) campo(s) você se identifica? (as opções entre parênteses são sinônimas)

Pode marcar mais de uma opção

Diretores e gerentes (gestão)

- Diretor de serviços culturais (diretor de biblioteca/diretor de museu/diretor de ONG (organização não governamental)/diretor de organização social e interesse público/diretor de pesquisa/diretor de relações interinstitucionais/diretor executivo de instituições culturais/superintendente de relações institucionais/superintendente de serviços culturais)
- Gerente de serviços culturais (administrador de instituições culturais/coordenador de eventos)

Profissionais de relações públicas, publicidade, comunicação e audiovisual

- Gerente de comunicação
- Relações públicas (especialista de comunicação em relações públicas/profissional de relações públicas/analista de estudos de mercado/analista de informações de mercado/analista de inteligência de mercado/analista de *marketing*/analista de mercado)
- Diretor de criação
- Diretor de redação (diretor adjunto)
- Editor (editor assistente/editor de área/editor de arte/editor de fotografia/editor de imagem/editor de rádio/editor de *web*/editor executivo)
- Audiodescritor
- Autor-roteirista (adaptador de obras para teatro, cinema e televisão/argumentista-roteirista de história em quadrinhos/autor-roteirista de cinema/autor-roteirista de rádio/autor-roteirista de teatro/autor-roteirista de televisão/autor-roteirista multimídia/dramaturgista)
- Redator de textos técnicos (glossarista/redator de anais/redator de jornal/redator de manuais técnicos/redator de textos científicos/redator de textos comerciais)
- Editor de mídia eletrônica
- Âncora de mídias audiovisuais (âncora de rádio e TV /apresentador de rádio e TV)
- Comentarista de mídias audiovisuais (comentarista cultural/comentarista de esportes/comentarista de jornal/comentarista de moda/comentarista de rádio e TV/comentarista econômico/comentarista esportivo/comentarista político)
- Locutor de mídias audiovisuais (comunicador de mídias audiovisuais/comunicador de rádio e televisão/locutor anunciador/locutor apresentador animador/locutor comercial/locutor de chamadas [promocionais e institucionais]/locutor de notícias/locutor de rádio e TV/locutor de telejornal/locutor esportivo/locutor noticiário/locutor publicitário/locutor-operador/narrador esportivo)
- Repórter de mídias audiovisuais (rádio repórter/repórter de rádio/repórter de rádio e TV/repórter de televisão)
- Fotógrafo
- Continuista
- Assistente de direção – TV

Profissionais de espetáculos e artes

- Produtor cultural (empresário de espetáculo, tecnólogo em produção cultural)
- Produtor cinematográfico (produtor de imagem – cinema/produtor de som – cinema)
- Produtor de rádio (produtor de som – rádio)
- Produtor de teatro (produtor de som – teatro)
- Produtor de televisão (produtor de imagem – televisão/produtor de programa/produtor de som – televisão)
- Tecnólogo em produção fonográfica (tecnólogo em produção de música eletrônica/tecnólogo em produção musical)
- Tecnólogo em produção audiovisual (tecnólogo em produção audiovisual – cinema e vídeo)/tecnólogo em produção audiovisual – rádio e TV/tecnólogo em produção multimídia)
- Diretor de cinema (assistente de direção de cinema/cineasta/diretor cinematográfico/diretor de estúdio cinematográfico)
- Diretor de programas de rádio
- Diretor de programas de televisão (assistente de direção de teatro)
- Diretor teatral (assistente de direção/diretor circense/diretor de televisão/encenador teatral/ensaiador de teatro/gerente de arte teatral)
- Diretor de programação (gerente de programação)
- Diretor de produção
- Diretor artístico
- Cenógrafo carnavalesco e de festas populares
- Cenógrafo de cinema
- Cenógrafo de eventos
- Cenógrafo de teatro
- Cenógrafo de TV

A listagem a seguir segue um formato semelhante ao apresentado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Em qual(is) campo(s) você se identifica? (as opções entre parênteses são sinônimas)

Pode marcar mais de uma opção

- Diretor de arte
 - Artista – artes visuais (aquarelista/artesão – artista visual/artista plástico/caricaturista/cartunista/ceramista – artes visuais/chargista/escultor/grafiteiro – artes visuais/gravador – artes visuais/ilustrador – artes visuais/pintor – artes visuais)
 - Ator (artista de cinema/artista de rádio/artista de teatro/artista de televisão/artista dramático/ator bonequeiro/ator de cinema/ator de rádio/ator de teatro/ator de televisão/ator dramático/ator dublador/coadjuvante [artístico]/comediante/contador de história/declamador/figurante/humorista/mímico/radioator/teleator/teatríz/vedete)
 - Compositor (autor de música/compositor de música)
 - Músico arranjador (orquestrador)
 - Músico regente (auxiliar de maestro/diretor regente de bateria/diretor regente musical/instrutor de banda/instrutor de fanfarra/maestro/maestro correpetidor/maestro de banda/mestre de banda/mestre de bateria/regente assistente/regente auxiliar/regente de banda/regente de coral/regente de orquestra/regente interno)
 - Musicólogo (historiador em música/pesquisador em música)
 - Músico intérprete cantor (músico intérprete cantor erudito/músico intérprete cantor popular)
 - Músico intérprete instrumentista (músico intérprete instrumentista clássico/músico intérprete instrumentista erudito/músico intérprete instrumentista popular)
 - Assistente de coreografia
 - Bailarino – exceto danças populares (bailarino criador/bailarino intérprete/dançarino)
 - Coreógrafo (bailarino coreógrafo/coreógrafo bailarino)
 - Dramaturgo de dança
 - Ensaíador de dança
 - Professor de dança – *maître de ballet*
 - Decorador de interiores de nível superior (ambientador/decorador de interiores/designer de ambientes/designer de interiores/planejador de interiores)
 - Pirotécnico (arrematador de fogos/confeccionador de estalinho/confeccionador de foguetes/fabricador de baladas/fabricador de fogos de artifício)
- Organização de eventos
- Organizador de evento (gestor de evento/tecnólogo de evento)
 - Cerimonialista
- Técnicos em operação de câmera fotográfica, cinema, TV, rádio, produtora de vídeo, sonorização, cenografia e projeção
- Diretor de fotografia
 - Iluminador – televisão
 - Operador de câmera de televisão (*cameraman* – cinema/operador de câmera/operador de câmera de vídeo)
 - Operador de rede de teleprocessamento (operador de rede de transmissão de dados/operador de sistemas de informática – teleprocessamento/operador de teleprocessamento)
 - Radiotelegrafista (operador de radiotelégrafo)
 - Operador de mídia audiovisual (operador de áudio/operador de gravação/operador de mesa – rádio/operador de rádio/operador de vídeo/técnico de áudio – rádio)
 - Técnico de sistemas audiovisuais (operador de externas/operador de videoteipe/técnico de captação de som/técnico de externas – sistemas audiovisuais)/técnico de sistema de televisão – técnico de transmissor de rádio)
 - Operador de controle mestre (controle mestre)
 - Coordenador de programação (controlador de programação)
 - Assistente de operações audiovisuais (assistente de câmera externa/auxiliar de cinegrafia/auxiliar de iluminação/auxiliar de unidade portátil externa/auxiliar iluminador/operador de cabos/operador de microfone/operador de unidade portátil externa/técnico de externas – operações audiovisuais)
 - Supervisor de operações – mídias audiovisuais
 - Supervisor técnico – mídias audiovisuais
 - Técnico em gravação de áudio (assistente de estúdio – gravação de áudio/auxiliar de estúdio/operador de estúdio – gravação de áudio/operador de gravação – trilha sonora para filmes/técnico de gravação de áudio)

(Continua)

(Continuação)

A listagem a seguir segue um formato semelhante ao apresentado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Em qual(is) campo(s) você se identifica? (as opções entre parênteses são sinônimas)

Pode marcar mais de uma opção

- Técnico em instalação de equipamentos de áudio (auxiliar de instalação – equipamentos de rádio/auxiliar técnico de montagem/instalador de equipamentos de áudio/roadie – assistente de palco/técnico de montagem)
- Técnico em masterização de áudio (engenheiro de master)
- Projetista de som (desenhista de som/diretor de som/sound designer)
- Técnico em sonorização
- Técnico em mixagem de áudio (mixador/técnico de mixagem)
- Projetista de sistemas de áudio (engenheiro projetista de áudio/projetista de áudio/técnico em projeto de áudio)
- Microfonista
- DJ – *disc jockey* (*dee jay/disc jockey*/discotecário)
- Sonoplasta
- Analista musical (programador musical)
- Cenotécnico – cinema, vídeo, televisão, teatro e espetáculos (construtor de cenários)
- Maquinista de cinema e vídeo (assistente de estúdio – cinema e vídeo/cenotécnico de filmagem/operador de carrinho – *travelling*/operador de grua)
- Maquinista de teatro e espetáculos (maquinista de cenário/técnico de palco/técnico de teatro)
- Operador de projetor cinematográfico (operador cinematográfico/operador de cabine cinematográfica/operador de projetor cinematográfico e áudio/projeccionista)
- Operador-mantenedor de projetor cinematográfico
- Editor de mídia audiovisual (editor de imagens/editor de pós-produção/editor de TV e vídeo/editor de VT/editor finalizador)
- Finalizador de filmes (compositor de imagens/criador de efeitos especiais/criador de efeitos visuais/pós-produtor de TV e vídeo)
- Montador de filmes (montador/montador cinematográfico/montador de filmes de cinema)
- Diretor de imagens – TV (diretor de corte/diretor de TV/DTV)

Decoradores e vitrinistas

- *Designer* de interiores
- *Designer* de vitrines (vitrinista)
- *Visual merchandiser*
- Decorador de eventos (decorador com balões/decorador de arte com balões/decorador de arte floral/decorador de festas/decorador de festas infantis/decorador de *lycra* tensionada/*designer* de eventos/ornamentador de eventos)
- Produtor de moda (assistente de produção – moda/consultor de estilo/*image designer*/*personal stylist*/*stylist*)
- Profissional de organização – *personal organizer* (consultor em organização/organizador profissional)

Artistas de circo, artes populares e modelos

- Dançarino tradicional (bailarino de danças folclóricas/dançarino brincante/dançarino de danças de raiz/dançarino de danças folclóricas/dançarino de danças rituais/folgazão/sambista)
- Dançarino popular (bailarinos de danças parafolclóricas/bailarinos étnicos/bailarinos populares/dançarinos de rua/dançarinos de salão/dançarinos de danças parafolclóricas/dançarinos étnicos/dançarinos populares)
- Acrobata (saltador)
- Artista aéreo (artista de corda/artista de força capilar/artista de lira)
- Artista de circo – outros (atirador de facas/comedor de espada/comedor de fogo [pirofagista]/faquir/globista/homem-bala/*partner* – circo/pirofagista/saltimbanco/ventríloquo)
- Contorcionista (deslocador)
- Domador de animais – circense (treinador de animais – circense)
- Equilibrista (aramista – equilibrista/funâmbulo/paradista)
- Mágico (ilusionista/manipulador/prestidigitador)
- Malabarista
- Palhaço (*clown*/cômico de circo/excêntrico/*Tony de soirée*)
- Titeriteiro (bonequeiro/mamulengueiro/manipulador de bonecos/marionetistas)

(Continua)

(Continuação)

A listagem a seguir segue um formato semelhante ao apresentado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Em qual(is) campo(s) você se identifica? (as opções entre parênteses são sinônimas)

Pode marcar mais de uma opção

- Trapezista
- Apresentador de eventos (animador de eventos/apresentador animador de eventos/apresentador de convenções/apresentador de espetáculos)
- Apresentador de festas populares (animador de festas populares/apresentador animador de festas populares/comentarista de rodeio/locutor de rodeio)
- Apresentador de programas de rádio (animador de rádio/apresentador animador de programas de rádio)
- Apresentador de programas de televisão (animador de televisão/apresentador animador de programas de televisão/apresentador de telejornal)
- Apresentador de circo (animador de circo/apresentador animador de circo)
- Mestre de cerimônias
- Modelo artístico (estátua viva/modelo fotográfico de nu artístico/modelo vivo)
- Modelo de modas (manequim/modelo de passarela/modelo *fashion*)
- Modelo publicitário (modelo comercial/modelo de detalhes/modelo de editorial de moda/modelo fotográfico/modelo fotográfico de *workshop*)

Trabalhadores de serviços no teatro, TV, cinema e maquiagem

- Camareiro de teatro (camareiro[a] de teatro/guarda-roupa de teatro/roupa de teatro)
- Camareiro de televisão (camareiro[a] de televisão/encarregado de guarda-roupa de televisão/guarda-roupa de televisão/roupa de televisão)
- Guarda-roupa de cinema (encarregado de guarda-roupa de cinema/roupa de cinema/técnica de cinema)
- Maquiador de caracterização (maquiador artístico/maquiador de cinema, teatro e TV)
- Recepcionista de casas de espetáculos (lanterninha/vagalume)

Trabalhadores de montagem de estruturas, instalações elétricas e pintores

- Carpinteiro – cenários (carpinteiro de estúdio/montador de andaimes – cenários)
- Eletricista de instalações – cenários (eletricista de teatro e televisão)
- Pintor (ajudante de pintor/broxador-caiador/caiador/caieiro – pintor de paredes/pintor de alvenaria/pintor de casas/pintor de construções cênicas/pintor de decoração de fundo – cinema e teatro/pintor de edifícios/pintor de paredes/retocador de pintura)

Confeccionadores, ajustadores e reparadores de instrumentos musicais

- Supervisor de fabricação de instrumentos musicais
- Afinador de instrumentos musicais
- Confeccionador de acordeão
- Confeccionador de instrumentos de corda (encordoador de instrumentos musicais/*luthier* [confeccionador]/montador de instrumentos de corda)
- Confeccionador de instrumentos de percussão (pele, couro ou plástico) – confeccionador de tambores (música)
- Confeccionador de instrumentos de sopro (madeira)
- Confeccionador de instrumentos de sopro (metal)
- Confeccionador de órgão
- Confeccionador de piano
- Restaurador de instrumentos musicais (exceto cordas arcadas)
- Reparador de instrumentos musicais (afinador de piano/técnico em instrumentos de sopro/técnico em teclado musical)
- *Luthier* (restauração de cordas arcadas)
- Reparador de equipamentos fotográficos (auxiliar técnico na reparação de equipamentos fotográficos/mecânico de máquinas fotográficas/técnico em reparação de equipamentos fotográficos/técnico em reparação de máquinas fotográficas)

Trabalhadores da produção gráfica

- Editor de texto e imagem (arte-finalista/diagramador – jornalismo/diagramador e desenhista/diagramador em terminal de vídeo/especialista em arte-final/montador de arte-final)
- Programador visual gráfico

Elaboração dos autores.

APÊNDICE B

QUADRO B.1
Estrutura e características dos respondentes (586)

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Raça/cor da pele		
Amarela	6	1,0
Branca	307	52,4
Indígena	10	1,7
Parda	167	28,5
Prefiro não informar	11	1,9
Preta	85	14,5
Gênero		
Feminino	263	44,9
Masculino	299	51,0
Não binário ou gênero fluido	21	3,6
Prefiro não informar	3	0,5
Deficiência		
Autismo	3	0,5
Deficiência auditiva	3	0,5
Deficiência física ou de mobilidade	8	1,4
Deficiência intelectual	1	0,2
Deficiência visual	7	1,2
Doenças autoimunes	10	1,7
Não	541	92,3
Outro	12	2,0
Síndromes raras	1	0,2
Formação técnica/profissional		
Aprendi com outras pessoas (amigos e profissionais do setor)	179	30,5
Autodidata	61	10,4
Não possuo formação	18	3,1
Possuo formação na área	328	56,0
Tempo de trabalho na área		
De 1 a 5 anos	52	8,9
De 5 a 10 anos	91	15,5
De 10 a 20 anos	159	27,1
Mais de 20 anos	270	46,1
Menos de 1 ano	14	2,4
Formação escolar		
Curso superior	215	36,7
Doutorado	29	4,9
Ensino fundamental completo	22	3,8
Ensino fundamental incompleto	4	0,7
Ensino médio	111	18,9

(Continua)

(Continuação)

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Ensino médio profissionalizante	40	6,8
Mestrado	59	10,1
Pós-graduação	106	18,1
Tipo de formação		
Curso especializado na área	55	16,8
Curso livre/curso de curta duração	25	7,6
Formação técnica	58	17,7
Formação de tecnólogo (curso superior)	28	8,5
Formação universitária (graduação/pós-graduação)	162	49,4
Conhece a CBO?		
Não	397	67,7
Sim	189	32,3
Como se dão seus vínculos trabalhistas		
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	66	11,3
Contrato de trabalho autônomo – com cláusulas que asseguram a ausência de vínculo empregatício permanente, mesmo que o autônomo preste serviços de forma contínua ou para apenas um cliente.	19	3,2
Contrato temporário – atende a demandas de serviço com prazo determinado, podendo ser prorrogado conforme a lei.	21	3,6
Contrato temporário – atende a demandas de serviço com prazo determinado, podendo ser prorrogado conforme a lei.	19	3,2
Estágio – para estudantes, com o objetivo de proporcionar experiência na área de formação.	8	1,4
Estatutário	19	3,2
Jovem aprendiz – voltado para jovens entre 14 e 24 anos, combinando formação técnico-profissional e prática na empresa.	2	0,3
Não possui contrato de trabalho	80	13,7
Pessoa Jurídica (PJ) – quando o profissional abre uma empresa e presta serviços como tal, sem os direitos trabalhistas da CLT.	180	30,7
Trabalho autônomo – onde o profissional atua por conta própria e emite nota fiscal pelos serviços prestados.	149	25,4
Trabalho intermitente – contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados em horas, dias ou meses.	23	3,9
Período do contrato de trabalho		
Dia	75	12,8
Hora	13	2,2
Mais de um mês	121	20,6
Mensal	57	9,7
Prazo indeterminado	300	51,2
Semanal	20	3,4
Tem direito a intervalo e/ou dia de descanso?		
Não	146	24,9
Sim	440	75,1
Você costuma ter/fazer intervalos para descanso em jornadas acima de 5 horas de trabalho?		
Às vezes – depende do contratante ou do evento	175	29,9
Não	91	15,5
Não se aplica a minha ocupação	77	13,1
Sim	243	41,5

(Continua)

(Continuação)

Características	Número de respondentes	Porcentagem
Há pagamento de hora extra?		
Não	484	82,6
Sim	102	17,4
A categoria possui um piso salarial regulamentado		
Não	292	49,8
Não sei responder	185	31,6
Sim	109	18,6
Existem tabelas de remuneração da sua profissão/ocupação?		
Não	109	27,7
Não sei responder	145	36,8
Sim	140	35,5
Tem carteira assinada ou paga o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por boleto?		
Não	379	64,7
Sim	207	35,3
Você tem direito a férias?		
Não	399	69,6
Sim	174	30,4
Tem acesso à licença remunerada em caso de doença, maternidade/paternidade ou luto?		
Não	403	68,8
Sim	183	31,2
Possui seguro contra acidentes?		
Minha ocupação não oferece riscos de acidentes	61	10,4
Não	465	79,4
Sim	60	10,2
Já sofreu algum acidente decorrente dos riscos da sua profissão?		
Minha ocupação não oferece riscos de acidentes	12	2,3
Não	367	69,9
Sim	146	27,8
No caso de acidentes decorrentes do trabalho, você teve assistência ou indenização por parte do empregador ou contratante?		
Não	281	79,6
Sim, fui indenizado	2	0,6
Sim, tive assistência	70	19,8
Possui registro profissional emitido pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT)?		
Não	284	48,5
Não se aplica a minha profissão/ocupação	79	13,5
Sim	223	38,1
Como você considera a atuação do seu sindicato para o setor?		
Boa	37	6,3
Excelente	11	1,9
Não sei informar	259	44,2
Péssima	125	21,3
Razoável	62	10,6
Ruim	92	15,7
Você é sindicalizado?		
Não	468	79,9
Sim, sindicato laboral (representa os interesses dos trabalhadores)	111	18,9
Sim, sindicato patronal (representa os interesses dos empresários)	7	1,2

Fonte: Pesquisa Mapa da Graxa.
Elaboração dos autores.

APÊNDICE C

TABELA C.1
Evolução do número dos sindicalizados em geral

Região	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Norte	9.467	9.657	9.742	10.043	10.267	10.681	11.112	11.397	11.820	12.019
Nordeste	32.851	33.586	34.275	35.113	34.707	35.501	36.175	36.774	37.635	37.338
Sudeste	57.458	58.379	58.944	60.342	60.193	61.552	63.206	64.407	64.791	65.762
Sul	19.990	20.317	20.437	20.896	20.590	21.108	21.421	21.819	22.229	22.444
Centro-Oeste	9.538	9.861	9.926	10.332	10.364	10.718	10.961	11.262	11.779	11.973
Brasil	129.304	131.800	133.324	136.726	136.121	139.560	142.876	145.658	148.255	149.536

Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.
Elaboração dos autores.

TABELA C.2
Evolução das taxas sindicalização em geral

Região	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Norte	12,4	11,5	11,5	11,4	10,4	10,0	8,0	7,1	6,8	5,9
Nordeste	15,5	15,6	15,4	15,1	14,5	13,4	12,7	11,7	10,3	9,2
Sudeste	12,0	12,2	12,0	11,7	10,7	10,3	9,0	8,3	6,6	6,4
Sul	16,8	15,7	15,1	15,5	14,1	12,7	11,1	9,9	9,2	7,9
Centro-Oeste	11,4	10,8	11,9	10,6	9,3	10,1	8,1	6,9	6,4	6,1
Brasil	13,6	13,4	13,3	13,0	12,1	11,4	10,1	9,2	7,9	7,2

Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.
Elaboração dos autores.

ANEXO A

FORMULÁRIO DE PESQUISA MAPA DA GRAXA

PESQUISA

ANTE – Pesquisa #MapaDaGraxa

A Ante – Articulação Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores em Eventos – está realizando o projeto *Mapeamento das ocupações técnicas da cultura: o Mapa da Graxa*, em parceria com o Ministério da Cultura, por meio de termo de fomento, Processo nº 01400.006440/2023-25, Transferegov nº 011656/2023, firmado com a Organização Social Acesso, e com o apoio do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Este formulário de pesquisa tem como objetivo avaliar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para profissões culturais, identificar lacunas e sugerir melhorias. Além disso, aborda a proteção social e os direitos trabalhistas dos profissionais da cultura, mapeando desafios como a informalidade e a precarização.

Tempo estimado para responder ao questionário: de 15 a 20 minutos. Todas as respostas são confidenciais.

A sua participação é essencial para promover um mercado de trabalho cultural mais justo e protegido no Brasil.

Saiba mais sobre a Ante acessando o seguinte *link*: <https://www.articulante.com.br/>

<https://www.instagram.com/articulante>

Aviso de privacidade e segurança de dados

Ao preencher esse formulário, você permite que a Ante – Articulação Nacional de Trabalhadores em Eventos possa coletar determinados dados pessoais. Essas informações são armazenadas para que possamos lhe encaminhar, diretamente, as informações, lembretes e certificados (caso se aplique). A Ante – Articulação Nacional de Trabalhadores em Eventos, a Acesso – Associação Cultural de Estudos Sociais e Sustentabilidade Organizada, o Labfaz – Laboratório dos Saberes e Fazeres Técnicos da Economia Criativa e a Associação Grafias da Cena Brasil observam as leis vigentes sobre segurança e proteção de dados (Leis de Proteção de Dados Aplicáveis), em especial a Lei Federal nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Os dados pessoais assim obtidos serão utilizados exclusivamente para o projeto de pesquisa “Mapeamento das Ocupações Técnicas da Cultura”, o “Mapa da Graxa”, realizado por meio

de termo de fomento com o Ministério da Cultura, Processo nº 01400.006440/2023-25, Transferegov nº 011656/2023, firmado com a Organização Social Acesso.

Caso tenha qualquer dúvida ou queira obter mais detalhes sobre como tratamos dados pessoais, favor entrar em contato via: contato@articulante.com.br.

Estou de acordo e gostaria de seguir com o preenchimento da pesquisa

DADOS CADASTRAIS

Nome: *[campo aberto]*

Nome social: *[campo aberto]*

Nome artístico/apelido: *[campo aberto]*

E-mail: *[campo aberto]*

Telefone: *[campo aberto]*

Instagram: *[campo aberto]*

Cidade: *[listar opções]*

Estado: *[listar opções]*

Idade: *[campo aberto]*

Cor ou raça:

Branca

Preta

Parda

Indígena

Amarela

Prefiro não informar

Gênero:

Masculino

Feminino

Não binário ou gênero fluido

Agênero

Prefiro não informar

É pessoa com deficiência?

Não

Deficiência física ou de mobilidade

Deficiência visual

Deficiência auditiva

Deficiência intelectual

Autismo

Síndromes raras

Doenças autoimunes

Outro

FORMAÇÃO/CERTIFICAÇÃO

Qual a sua formação técnica/profissional?

Autodidata

Aprendi com outras pessoas (amigos e profissionais do setor)

Possuo formação na área

Não possuo formação

Há quanto tempo você trabalha na área?

Menos de 1 ano

De 1 a 5 anos

De 5 a 10 anos

De 10 a 20 anos

Mais de 20 anos

Qual a sua formação escolar?

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio

Ensino médio profissionalizante

Curso superior

Pós-graduação

Mestrado

Doutorado

Qual o tipo de formação que você possui? *[Abre se a resposta à pergunta "Qual a sua formação técnica/profissional?" for "Possuo formação na área"]*

Curso especializado na área

Curso livre/curso de curta duração

Formação técnica

Formação tecnológica (curso superior)

Formação universitária (graduação/pós-graduação)

ATIVIDADE PROFISSIONAL

Descreva a(s) sua(s) atividade(s) profissional(s): *[campo aberto]*

Em qual(is) segmento(s)/linguagem(ns) você atua? *[campo com mais de uma opção de resposta]*

Arquitetura e urbanismo

Arquivos

Arte e cultura digital

Artes técnicas (exemplos: cenografia, figurino, iluminação, adereços, visagismo, entre outras ocupações relacionadas a esses campos)

Artes visuais
 Artesanato
 Audiovisual
 Circo
 Expressões artísticas culturais afro-brasileiras
 Cultura dos povos indígenas
 Culturas populares
 Dança
Design
 Eventos, festas, feiras e festivais
 Literatura, livro, leitura e bibliotecas
 Moda
 Museus
 Música
 Patrimônio imaterial
 Patrimônio material
 Teatro

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO)

A CBO é um sistema de identificação das ocupações no mercado de trabalho utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Você conhece?

Sim
 Não

A listagem a seguir segue um formato semelhante ao apresentado pela CBO. Em qual(is) campo(s) você se identifica? (as opções entre parênteses são sinônimas)

*Pode marcar mais de uma opção
 [campo com mais de uma opção de resposta]*

Diretores e gerentes (gestão) (subgrupo 131)

- Diretor de serviços culturais (diretor de biblioteca/diretor de museu/diretor de ONG (organização não governamental)/diretor de organização social e interesse público/diretor de pesquisa/diretor de relações interinstitucionais/diretor executivo de instituições culturais/superintendente de relações institucionais/superintendente de serviços culturais)
- Gerente de serviços culturais (administrador de instituições culturais/ coordenador de eventos)
- Profissionais de relações públicas, publicidade, comunicação e audiovisual (subgrupos 253 e 261)

- Gerente de comunicação
- Relações públicas (especialista de comunicação em relações públicas/profissional de relações públicas/analista de estudos de mercado/analista de informações de mercado/analista de inteligência de mercado/analista de *marketing*/analista de mercado)
- Diretor de criação
- Diretor de redação (diretor adjunto)
- Editor (editor assistente/editor de área/editor de arte/editor de fotografia/editor de imagem/editor de rádio/editor de *web*/editor executivo)
- Audiodescritor
- Autor-roteirista (adaptador de obras para teatro, cinema e televisão/argumentista-roteirista de história em quadrinhos/autor-roteirista de cinema/autor-roteirista de rádio/autor-roteirista de teatro/autor-roteirista de televisão/autor-roteirista multimídia/dramaturgista)
- Redator de textos técnicos (glossarista/redator de anais/redator de jornal/redator de manuais técnicos/redator de textos científicos/redator de textos comerciais)
- Editor de mídia eletrônica
- Âncora de mídias audiovisuais (âncora de rádio e televisão/apresentador de rádio e TV)
- Comentarista de mídias audiovisuais (comentarista cultural/comentarista de esportes/comentarista de jornal/comentarista de moda/comentarista de rádio e TV/comentarista econômico/comentarista esportivo/comentarista político)
- Locutor de mídias audiovisuais (comunicador de mídias audiovisuais/comunicador de rádio e televisão/locutor anunciador/locutor apresentador animador/locutor comercial/locutor de chamadas (promocionais e institucionais)/locutor de notícias/locutor de rádio e TV/locutor de telejornal/locutor esportivo/locutor noticiário/locutor publicitário/locutor-operador/narrador esportivo)
- Repórter de mídias audiovisuais (rádio repórter/repórter de rádio/repórter de rádio e TV/repórter de televisão)
- Fotógrafo
- Continuista
- Assistente de direção – TV

Profissionais de espetáculos e artes (subgrupo 262 e 812105)

- Produtor cultural (empresário de espetáculo/tecnólogo em produção cultural)
- Produtor cinematográfico (produtor de imagem – cinema/produtor de som – cinema)
- Produtor de rádio (produtor de som – rádio)
- Produtor de teatro (produtor de som – teatro)

- Produtor de televisão (produtor de imagem – televisão/produtor de programa/produtor de som – televisão)
- Tecnólogo em produção fonográfica (tecnólogo em produção de música eletrônica/tecnólogo em produção musical)
- Tecnólogo em produção audiovisual (tecnólogo em produção audiovisual – cinema e vídeo)/tecnólogo em produção audiovisual – rádio e TV/tecnólogo em produção multimídia)
- Diretor de cinema (assistente de direção de cinema/cineasta/diretor cinematográfico/diretor de estúdio cinematográfico)
- Diretor de programas de rádio
- Diretor de programas de televisão (assistente de direção de teatro)
- Diretor teatral (assistente de direção/diretor circense/diretor de televisão/encenador teatral/ensaiador de teatro/gerente de arte teatral)
- Diretor de programação (gerente de programação)
- Diretor de produção
- Diretor artístico
- Cenógrafo carnavalesco e festas populares
- Cenógrafo de cinema
- Cenógrafo de eventos
- Cenógrafo de teatro
- Cenógrafo de TV
- Diretor de arte
- Artista – artes visuais (aquarelista/artesão – artista visual/artista plástico/caricaturista/cartunista/ceramista – artes visuais/chargista/escultor/grafiteiro – artes visuais/gravador – artes visuais/ilustrador – artes visuais/pintor – artes visuais)
- Ator (artista de cinema/artista de rádio/artista de teatro/artista de televisão/artista dramático/ator bonequeiro/ator de cinema/ator de rádio/ator de teatro/ator de televisão/ator dramático/ator dublador/coadjuvante (artístico)/comediante/contador de história/declamador/figurante/humorista/mímico/radioator/teleator/teleatriz/vedete)
- Compositor (autor de música/compositor de música)
- Músico arranjador (orquestrador)
- Músico regente (auxiliar de maestro/diretor regente de bateria/diretor regente musical/instrutor de banda/instrutor de fanfarra/maestro/maestro correpetidor/maestro de banda/mestre de banda/mestre de bateria/regente assistente/regente auxiliar/regente de banda/regente de coral/regente de orquestra/regente interno)
- Musicólogo (historiador em música/pesquisador em música)

- Músico intérprete cantor (músico intérprete cantor erudito/músico intérprete cantor popular)
- Músico intérprete instrumentista (músico intérprete instrumentista clássico/músico intérprete instrumentista erudito/músico intérprete instrumentista popular)
- Assistente de coreografia
- Bailarino – exceto danças populares (bailarino criador/bailarino intérprete/dançarino)
- Coreógrafo (bailarino coreógrafo/coreógrafo bailarino)
- Dramaturgo de dança
- Ensaaiador de dança
- Professor de dança – *Maître de ballet*
- Decorador de interiores de nível superior (ambientador/decorador de interiores/*designer* de ambientes/*designer* de interiores/planejador de interiores)
- Pirotécnico (arrematador de fogos/confeccionador de estalinho/confeccionador de foguetes/fabricador de baladas/fabricador de fogos de artifício)

Organização de eventos (subgrupo 354)

- Organizador de evento (gestor de evento/tecnólogo de evento)
- Cerimonialista
- Técnicos em operação de câmera fotográfica, cinema, TV, rádio, produtora de vídeo, sonorização, cenografia e projeção (subgrupos 372, 373 e 374)
- Diretor de fotografia
- Iluminador – televisão
- Operador de câmera de televisão (*Cameraman* – cinema)/operador de câmera/operador de câmera de vídeo)
- Operador de rede de teleprocessamento (operador de rede de transmissão de dados/operador de sistemas de informática – teleprocessamento)/operador de teleprocessamento)
- Radiotelegrafista (operador de radiotelégrafo)
- Operador de mídia audiovisual (operador de áudio/operador de gravação/operador de mesa – rádio/operador de rádio/operador de vídeo/técnico de áudio – rádio)
- Técnico de sistemas audiovisuais (operador de externas/operador de videoteipe/técnico de captação de som/técnico de externas (sistemas audiovisuais)/técnico de sistema de televisão/técnico de transmissor de rádio)
- Operador de controle mestre (controle mestre)
- Coordenador de programação (controlador de programação)
- Assistente de operações audiovisuais (assistente de câmera externa/auxiliar de cinegrafia/auxiliar de iluminação/auxiliar de unidade portátil externa/auxiliar

- iluminador/operador de cabos/operador de microfone/operador de unidade portátil externa/técnico de externas – operações audiovisuais)
- Supervisor de operações – mídias audiovisuais
 - Supervisor técnico – mídias audiovisuais
 - Técnico em gravação de áudio (assistente de estúdio – gravação de áudio/ auxiliar de estúdio/operador de estúdio – gravação de áudio/operador de gravação – trilha sonora para filmes/técnico de gravação de áudio)
 - Técnico em instalação de equipamentos de áudio (auxiliar de instalação – equipamentos de rádio/auxiliar técnico de montagem/instalador de equipamentos de áudio/*roadie* – assistente de palco/técnico de montagem)
 - Técnico em masterização de áudio (engenheiro de máster)
 - Projetista de som (desenhista de som/diretor de som/*sound designer*)
 - Técnico em sonorização
 - Técnico em mixagem de áudio (mixador/técnico de mixagem)
 - Projetista de sistemas de áudio (engenheiro projetista de áudio/projetista de áudio/técnico em projeto de áudio)
 - Microfonista
 - DJ – *disc jockey* (*dee jay*/*disc jockey*/discotecário)
 - Sonoplasta
 - Analista musical (programador musical)
 - Cenotécnico – cinema, vídeo, televisão, teatro e espetáculos (construtor de cenários)
 - Maquinista de cinema e vídeo (assistente de estúdio – cinema e vídeo/cenotécnico de filmagem/operador de carrinho – *travelling*/operador de grua)
 - Maquinista de teatro e espetáculos (maquinista de cenário/técnico de palco/técnico de teatro)
 - Operador de projetor cinematográfico (operador cinematográfico/operador de cabine cinematográfica/operador de projetor cinematográfico e áudio/projecionista)
 - Operador-mantenedor de projetor cinematográfico
 - Editor de mídia audiovisual (editor de imagens/editor de pós-produção/editor de TV e vídeo/editor de videoteipe/editor finalizador)
 - Finalizador de filmes (compositor de imagens/criador de efeitos especiais/criador de efeitos visuais/pós-produtor de TV e vídeo)
 - Montador de filmes (montador/montador cinematográfico/montador de filmes de cinema)
 - Diretor de imagens – TV (diretor de corte/diretor de TV/DTV)

Decoradores e vitrinistas (subgrupo 375)

- *Designer* de interiores
- *Designer* de vitrines (vitrinista)
- Visual *merchandiser*
- Decorador de eventos (decorador com balões/decorador de arte com balões/decorador de arte floral/decorador de festas/decorador de festas infantis/decorador de *lycra* tensionada/*designer* de eventos/ornamentador de eventos)
- Produtor de moda (assistente de produção – moda/consultor de estilo/*image designer/personal stylist/stylist*)
- Profissional de organização – *personal organizer* (consultor em organização/organizador profissional)

Artistas de circo, artes populares e modelos (subgrupo 376)

- Dançarino tradicional (bailarino de danças folclóricas/dançarino brincante/dançarino de danças de raiz/dançarino de danças folclóricas/dançarino de danças rituais/folgazão/sambista)
- Dançarino popular (bailarinos de danças parafolclóricas/bailarinos étnicos/bailarinos populares/dançarino de rua/dançarino de salão/dançarinos de danças parafolclóricas/dançarinos étnicos/dançarinos populares)
- Acrobata (saltador)
- Artista aéreo (artista de corda/artista de força capilar/artista de lira)
- Artista de circo – outros (atirador de facas/comedor de espada/comedor de fogo (pirofagista)/faquir/globista/homem-bala/*partner* – circo/pirofagista/saltimbanco/ventríloquo)
- Contorcionista (deslocador)
- Domador de animais – circense (treinador de animais – circense)
- Equilibrista (aramista – equilibrista/funâmbulo/paradista)
- Mágico (ilusionista/manipulador/prestidigitador)
- Malabarista
- Palhaço (*clown*/cômico de circo/excêntrico/Tony de *soirée*)
- Titeriteiro (bonequeiro/mamulengueiro/manipulador de bonecos/marionetistas)
- Trapezista
- Apresentador de eventos (animador de eventos/apresentador animador de eventos/apresentador de convenções/apresentador de espetáculos)
- Apresentador de festas populares (animador de festas populares/apresentador animador de festas populares/comentarista de rodeio/locutor de rodeio)
- Apresentador de programas de rádio (animador de rádio/apresentador animador de programas de rádio)

- Apresentador de programas de televisão (animador de televisão/apresentador animador de programas de televisão/apresentador de telejornal)
- Apresentador de circo (animador de circo/apresentador animador de circo)
- Mestre de cerimônias
- Modelo artístico (estátua viva/modelo fotográfico de nu artístico/modelo vivo)
- Modelo de modas (manequim/modelo de passarela/modelo *fashion*)
- Modelo publicitário (modelo comercial/modelo de detalhes/modelo de editorial de moda/modelo fotográfico/modelo fotográfico de *workshop*)

Trabalhadores de serviços no teatro, TV, cinema e maquiagem (subgrupos 513, 516 e 519)

- Camareiro de teatro (camareiro[a] de teatro/guarda-roupa de teatro/roupa de teatro)
- Camareiro de televisão (camareiro[a] de televisão/encarregado de guarda-roupa de televisão/guarda-roupa de televisão/roupa de televisão)
- Guarda-roupa de cinema (encarregado de guarda-roupa de cinema/roupa de cinema/técnica de cinema)
- Maquiador de caracterização (maquiador artístico/maquiador de cinema, teatro e TV)
- Recepcionista de casas de espetáculos (lanterninha/vagalume)

Trabalhadores de montagem de estruturas, instalações elétricas e pintores (subgrupos 715 e 716)

- Carpinteiro – cenários (carpinteiro de estúdio/montador de andaimes – cenários)
- Eletricista de instalações – cenários (eletricista de teatro e televisão)
- Pintor (ajudante de pintor/broxador-caiador/caiador/caieiro – pintor de paredes/pintor de alvenaria/pintor de casas/pintor de construções cênicas/pintor de decoração de fundo – cinema e teatro/pintor de edifícios/pintor de paredes/retocador de pintura)

Confeccionadores, ajustadores e reparadores de instrumentos musicais (subgrupos 740, 742, 915 e 915405)

- Supervisor de fabricação de instrumentos musicais
- Afinador de instrumentos musicais
- Confeccionador de acordeão
- Confeccionador de instrumentos de corda (encordador de instrumentos musicais/*luthier* [confeccionador]/montador de instrumentos de corda)
- Confeccionador de instrumentos de percussão (pele, couro ou plástico) (Confeccionador de tambores – música)

- Confeccionador de instrumentos de sopro (madeira)
- Confeccionador de instrumentos de sopro (metal)
- Confeccionador de órgão
- Confeccionador de piano
- Restaurador de instrumentos musicais (exceto cordas arcadas)
- Reparador de instrumentos musicais (afinador de piano/técnico em instrumentos de sopro/técnico em teclado musical)
- *Luthier* (restauração de cordas arcadas)
- Reparador de equipamentos fotográficos (auxiliar técnico na reparação de equipamentos fotográficos/mecânico de máquinas fotográficas/técnico em reparação de equipamentos fotográficos/técnico em reparação de máquinas fotográficas)

Trabalhadores da produção gráfica (subgrupos 766)

- Editor de texto e imagem (arte-finalista/diagramador – jornalismo/diagramador e desenhista/diagramador em terminal de vídeo/especialista em arte-final/montador de arte-final)
- Programador visual gráfico

Se sua ocupação não está listada na CBO, por favor, explique o motivo:

Por exemplo, o nome não corresponde à prática atual, o que você faz não está nomeado ou está descrito de maneira imprecisa em CBOs diferentes [campo aberto]

Se você conhece outras ocupações com problemas semelhantes, por favor, nomeie-as ou descreva-as

- **Nome da ocupação e atividades realizadas:** *[campo aberto]*
- **Área de atuação:** *[campo aberto]*

VÍNCULOS DE TRABALHO

No segundo semestre de 2023, quantos vínculos contratuais e/ou relações de trabalho você teve?

Nenhum

1

2

3

4

5

Mais de 5

PRIMEIRA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Na cultura, é comum desempenhar mais de um trabalho. Se este for o seu caso, responda primeiro considerando o trabalho mais relevante para você:

Qual é a forma de contratação?

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Contrato temporário – atende a demandas de serviço com prazo determinado, podendo ser prorrogado conforme a lei.

Trabalho autônomo – onde o profissional atua por conta própria e emite nota fiscal pelos serviços prestados.

Pessoa Jurídica (PJ) – quando o profissional abre uma empresa e presta serviços como tal, sem os direitos trabalhistas da CLT.

Trabalho intermitente – contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Contrato de trabalho autônomo – com cláusulas que asseguram a ausência de vínculo empregatício permanente, mesmo que o autônomo preste serviços de forma contínua ou para apenas um cliente.

Estágio – para estudantes, com o objetivo de proporcionar experiência na área de formação.

Jovem aprendiz – voltado para jovens entre 14 e 24 anos, combinando formação técnico-profissional e prática na empresa.

Estatutário

Não possui contrato de trabalho.

Qual o período deste contrato de trabalho?

Mais de 1 mês

Mensal

Semanal

Dia

Hora

Prazo indeterminado

Quantas horas por dia? *[campo aberto]*

Quantos dias? [Abre se a resposta à pergunta “Qual o período deste contrato de trabalho?” for “Mais de 1 mês” ou “Mensal”]

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 etc.

SEGUNDA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Se este for o seu caso, considerando que você atua em mais de um trabalho, por favor, responda agora sobre o segundo trabalho mais relevante para você:

Qual é a forma de contratação?

Não possuo segunda atividade profissional

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Contrato temporário – atende a demandas de serviço com prazo determinado, podendo ser prorrogado conforme a lei.

Trabalho autônomo – onde o profissional atua por conta própria e emite nota fiscal pelos serviços prestados.

Pessoa Jurídica (PJ) – quando o profissional abre uma empresa e presta serviços como tal, sem os direitos trabalhistas da CLT.

Trabalho intermitente – contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Contrato de trabalho autônomo – com cláusulas que asseguram a ausência de vínculo empregatício permanente, mesmo que o autônomo preste serviços de forma contínua ou para apenas um cliente.

Estágio – para estudantes, com o objetivo de proporcionar experiência na área de formação.

Jovem aprendiz – voltado para jovens entre 14 e 24 anos, combinando formação técnico-profissional e prática na empresa.

Estatutário

Não possuo contrato de trabalho.

Qual o período deste contrato de trabalho?

Mais de 1 mês

Mensal

Semanal

Dia

Hora

Prazo indeterminado

Quantas horas por dia? *[campo aberto]*

Quantos dias? *[Abre se a resposta à pergunta “Qual o período deste contrato de trabalho?” for “Mais de 1 mês” ou “Mensal”]*

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 etc.

FORMALIDADE/INFORMALIDADE

Em geral, nas prestações de serviço, você emite nota fiscal?

Não emito nota fiscal

Emito nota fiscal na condição de associado de organização do terceiro setor/organização da sociedade civil – OSC) (associação, coletivo ou instituto com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ)

Emito nota fiscal pela cooperativa ou sindicato do qual faço parte

Emito recibo como profissional autônomo (RPA)

Emito nota fiscal como microempreendedor individual (MEI)

Emito nota fiscal como microempresário – empresa individual de responsabilidade limitada (Eirelli)

Emito nota fiscal como micro ou pequena empresa

Solicito a outra pessoa (que seja MEI ou possua empresa) que emita a nota fiscal para mim

Recebo através de contrato de trabalho – emito recibo

Não emito, trabalho com carteira assinada (CLT)

DIREITOS TRABALHISTAS/CONDIÇÕES DE TRABALHO

Você possui direito a intervalo e/ou dia de descanso?

Sim

Não

Você costuma ter/fazer intervalos para descanso em jornadas acima de 5 horas de trabalho?

Sim

Não

Às vezes – depende do contratante ou do evento

Não se aplica à minha ocupação

Há pagamento de hora extra?

Sim

Não

A sua categoria possui um piso salarial regulamentado?

Sim

Não

Não sei responder

O valor deste piso está atualizado? *[Abre se a resposta à pergunta "A sua categoria possui um piso salarial regulamentado?" for "Sim"]*

Sim

Não

Não sei responder

Existem tabelas de remuneração da sua profissão/ocupação?

Sim
Não
Não sei responder

As tabelas de remuneração da sua profissão/ocupação são seguidas?

[Abre se a resposta à pergunta "Existem tabelas de remuneração da sua profissão/ocupação?" for "Sim"]

Sim
Não

Possui carteira assinada ou paga o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por boleto?

Sim
Não

Você tem direito a férias?

Sim
Não

Você tem acesso à licença remunerada em caso de doença, maternidade/paternidade ou luto?

Sim
Não

Possui plano de previdência privada?

Sim
Não

Possui plano de saúde?

Sim
Não

Possui seguro contra acidentes?

Sim
Não
Minha ocupação não oferece riscos de acidentes

Já sofreu algum acidente decorrente dos riscos da sua profissão?

[Abre se a resposta à pergunta "Possui seguro contra acidentes?" for "Sim" ou "Não"]

Sim
Não
Minha ocupação não oferece riscos de acidentes

No caso de acidentes decorrentes do trabalho, você teve assistência ou indenização por parte do empregador ou contratante?

Não

Sim, tive assistência

Sim, fui indenizado

Você possui registro profissional emitido pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT)?

Sim

Não

Não se aplica a minha profissão/ocupação

Quantos registros profissionais? *[Abre se a resposta à pergunta "Você possui registro profissional emitido pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT)?" for "Sim"] [campo aberto]*

Você possui certificação em treinamentos relacionados às Normas Regulamentadoras (NRs)? Se sim, qual(is)? *(NRs são diretrizes complementares à CLT no Brasil, estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. Elas visam prevenir acidentes e doenças ocupacionais, definir responsabilidades de empregadores e trabalhadores, padronizar procedimentos de segurança e melhorar a qualidade de vida no trabalho) [campo com mais de uma opção de resposta]*

Não

NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)

NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)

NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

NR 8 – Edificações

NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

NR 15 – Atividades e Operações Insalubres

NR 16 – Atividades e Operações Perigosas

NR 17 – Ergonomia

NR 19 – Explosivos

NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

NR 21 – Trabalho a Céu Aberto

NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

NR 23 – Proteção Contra Incêndios

NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

NR 26 – Sinalização de Segurança

NR 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados

NR 35 – Trabalho em Altura

Como você considera a atuação do seu sindicato para o setor?

Péssima

Ruim

Razoável

Boa

Excelente

Não sei informar

Você é sindicalizado?

Sim, sindicato laboral (representa os interesses dos trabalhadores)

Sim, sindicato patronal (representa os interesses dos empresários)

Não

Em qual(is) sindicato(s) você é filiado ou associado? *[Abre se a resposta à pergunta “Você é sindicalizado?” for “Sim, sindicato laboral (representa os interesses dos trabalhadores)” ou “Sim, sindicato patronal (representa os interesses dos empresários)”] [campo aberto]*

Você participa de alguma entidade formal ou informal da cultura, como associação ou coletivo?

Sim

Não

De qual(is) entidade(s) formal ou informal da cultura, como associação ou coletivo, você participa? *[Abre se a resposta à pergunta “Você participa de alguma entidade formal ou informal da cultura, como associação ou coletivo?” for “Sim”] [campo aberto]*

Qual a principal dificuldade que você enfrenta na sua profissão/ocupação? (Marque todas as opções que se aplicam) *[campo com mais de uma opção de resposta]*

Racismo

Assédio (moral, sexual, organizacional, psicológico, racial, por orientação sexual, por identidade de gênero) – comportamentos como humilhação, intimidação ou abuso no trabalho

Desigualdade ou discriminação de gênero (afetando tanto mulheres quanto homens)

Deficiência (barreiras físicas, sensoriais, intelectuais ou psicológicas que dificultam o desempenho profissional)

Etarismo (discriminação por idade, tanto contra jovens quanto contra pessoas mais velhas)

Tempo e/ou custo de deslocamento para o trabalho

- Dificuldade com o transporte público ou outras formas de mobilidade
- Segurança/violência (problemas relacionados à segurança pessoal no ambiente de trabalho ou no trajeto)
- Conciliar múltiplos empregos (dificuldade em gerenciar mais de um emprego)
- Dupla jornada (especialmente para mulheres) – necessidade de equilibrar a profissão com as responsabilidades domésticas e familiares
- Falta de regulamentação e precarização do trabalho (ausência de regras e condições de trabalho justas)
- Acúmulo de funções (necessidade de desempenhar múltiplas tarefas além das previstas na sua função)
- Segurança do trabalho (riscos e condições inseguras que podem afetar a saúde e a integridade física)
- Baixa remuneração (salário inadequado em relação ao volume de trabalho ou ao custo de vida)
- Falta de reconhecimento profissional (falta de valorização ou reconhecimento pelo trabalho realizado)
- Falta de oportunidades de crescimento (dificuldade em encontrar oportunidades de promoção ou desenvolvimento profissional)
- Excesso de horas de trabalho (carga horária excessiva que afeta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional)
- Ambiente de trabalho inadequado (condições físicas ou emocionais desfavoráveis no local de trabalho)
- Falta de capacitação e formação
- Não enfrento dificuldade

Outra(s) dificuldade(s): *[campo aberto]*

DEIXE SUAS OBSERVAÇÕES

Espaço reservado para observações: *[campo aberto]*

Você gostaria de ser contatado para participar de uma pesquisa mais detalhada ou para receber *feedback* sobre os resultados?

Sim

Não

ANEXO B

CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NO PRÉ-TESTE DA PESQUISA

Olá, _____! Como vai?

Somos a Ante (Articulação Nacional de Trabalhadoras e Trabalhadores em Eventos), composta por mais de cinquenta entidades representativas que se uniram para organizar demandas e implementar ações, e propostas para melhores condições de trabalho, conforme apontado no I Fórum Nacional de Trabalhadores em Eventos, realizado em junho 2021.

Estamos realizando, em parceria com o Ministério da Cultura, um projeto de pesquisa intitulado “Mapeamento das Ocupações Técnicas da Cultura” (Processo nº 01400.006440/2023-25, Transferegov nº 011656/2023). Este projeto visa contribuir para atualizar as ocupações na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sincronizadas com a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE), devido às mudanças nas práticas profissionais e nas tecnologias nas últimas décadas.

O projeto inclui várias etapas, como a realização de encontros regionais e setoriais e o II Fórum Nacional de Trabalhadores em Eventos. Por meio dessa escuta ativa junto a entidades representativas, coletivos, grupos e instituições de pesquisa acadêmica em todo o país, buscamos identificar e registrar as atividades e funções técnicas e entender pontos comuns nas reivindicações.

Durante esses encontros, aplicaremos um formulário de pesquisa e gostaríamos de convidá-lo(a) a contribuir com o pré-teste deste instrumento, direcionado aos profissionais do setor cultural. Sua participação é essencial para garantir que a versão final do instrumento de pesquisa seja precisa e eficaz. Contamos com sua colaboração para compartilhar sugestões e observações sobre o tempo gasto no preenchimento, a extensão do material, o conteúdo abordado e outros aspectos relevantes.

Agradecemos desde já pelo seu tempo e contribuição.

Atenciosamente,

ANEXO C

METODOLOGIA DE TRABALHO – ENCONTROS REGIONAIS

ORIENTAÇÕES PARA FACILITAÇÃO E RELATORIA DOS ENCONTROS REGIONAIS

II Fórum Nacional dos Trabalhadores em Eventos

1) Recomendações:

a) O papel dos facilitadores

- Entender que o facilitador é neutro, guia a discussão, mantém o foco e promove um ambiente inclusivo e respeitoso.
- Reforçar, no início da discussão, os objetivos e como vai funcionar o momento dos grupos de escuta ativa (salas simultâneas)
- Durante escuta ativa: mostrar que está ouvindo e valorizando as contribuições dos participantes.
- Auxiliar as falas dos participantes com as perguntas mobilizadoras para aprofundar a discussão ou esclarecer pontos.
- Sumarização: recapitular pontos-chave para garantir a compreensão de todos sobre o que foi falado por cada participante (as anotações vão auxiliar nessa sumarização ao final).
- Mediação de conflitos: identificar desacordos e ajudar a encontrar terreno comum ou soluções aceitáveis.

b) O papel dos relatores

- Capturar e sistematizar a essência das falas dos participantes (não se apoiar somente nas ferramentas de gravação e transcrição)
- Capturar os pontos principais de cada fala, registrando obrigatoriamente:
 - o Nome (registro/social/artístico);
 - o Territórios de atuação (estado/município);
 - o Segmentos de atuação (setor cultural/tipo de evento);
 - o Ocupações (funções/atividades profissionais);
 - o Relações de trabalho (formalização/contratação); e
 - o Organização e representação (coletivo/entidade de classe).
- Facilitar o compartilhamento de informações com participantes.
- Criar um registro histórico para referência futura e subsídio à pesquisa que a Ante está realizando.

- c) Dinâmica o grupo de trabalho (salas simultâneas)
- Recepção (no máximo 3 minutos)
 - o Facilitador dá as boas-vindas aos participantes;
 - o Facilitador reforça o objetivo de identificar e qualificar as atividades profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores em eventos presentes;
 - o Facilitador reforça o roteiro de apresentação inicial;
 - o Facilitador estabelece o limite do tempo de fala da intervenção inicial (até 3 minutos);
 - o Relator registra os agentes presentes.
- Identificação e qualificação das atividades profissionais (40 minutos) – Rodada de escuta ativa
 - o Facilitador controla a lista de inscrições (levantar a mão) e o tempo das falas iniciais (até 3 minutos).
 - o Facilitador faz a pergunta orientadora: Quais as atividades profissionais que você exerce no âmbito de ocupações técnicas em eventos? E em quais condições você realiza esse trabalho?
 - o Facilitador controla o tempo para não extrapolar os 3 minutos e todos poderem falar.
 - o Relator registra o conteúdo de cada fala.
- Consolidação (10 minutos)
 - o Facilitador apresenta uma síntese das falas, destacando as principais questões trazidas pelos trabalhadores presentes (até 2 minutos).
 - o Relator apresenta ao facilitador os números registrados a partir das falas dos participantes sobre os seguintes itens:
 - Qual sua principal forma de contratação?
 - Qual sua principal dificuldade na proteção social em seu segmento de atuação (saúde, assistência social e previdência)?
 - Qual sua principal dificuldade na formalização de sua atividade profissional (registro, forma de contratação, pagamento de impostos ou emissão de nota fiscal)?
 - Você tem vínculo com alguma organização de representação coletiva? (não tem; ou sindicato, associação ou outra organização)
 - o Facilitador pergunta aos participantes se sua síntese contempla todos e se é necessário acrescentar mais alguma coisa importante que não tenha entrado na síntese.
 - o Facilitador orienta o retorno dos participantes para a sala principal para apresentação dos resultados da escuta das salas em plenária.
- d) Apresentação da síntese do grupo para a plenária
- Facilitador reproduz o que foi apresentado no final do grupo, acrescentando os números relatados pelo relator.

ANEXO D

PERGUNTAS PROVOCADORAS – ENCONTROS SETORIAIS

1 PESQUISA

Perguntas provocadoras (30 minutos):

- Qual a maior dificuldade de realizar pesquisas na área da cultura?
- Você acessa outras pesquisas no seu trabalho? Como as encontra?
- Sente falta de conexão com outras pesquisas/pesquisadores(as)?
- O que acha da pesquisa que está sendo realizada? Se sente contemplado?

“Movimentos”:

- 1) Pesquisas acadêmicas/formais: fontes de pesquisa (presenças, ausências), conexões entre pesquisadores(as), convergências de pesquisas;
- 2) Pesquisas de pessoas/coletivos informais: registros (como, onde, quem) e plataformas de compartilhamento;
- 3) Pesquisa(s) sobre ocupações: documentos existentes na área, os “nós” da nossa pesquisa.

DESAFIOS

- 1) Alta demanda de tempo para identificar fontes de pesquisas sobre ocupações em cada um dos setores cobertos pela pesquisa:
 - a) Identificar instituições que podem ter pesquisas;
 - b) Identificar pessoas a quem solicitar diretamente;
 - c) Alcançar nacionalmente as instituições e pesquisadores para envio da comunicação sobre a pesquisa.
- 2) Alta demanda de tempo para identificar e classificar as pesquisas relacionadas às áreas pesquisadas.
- 3) Necessidade de longa pesquisa para levantar todas as ocupações faltantes em cada um dos setores.
- 4) Diversas pesquisas existentes sobre as ocupações não dialogam entre si:
 - a) As informações das diversas pesquisas não se somam;
 - b) Algumas pesquisas defendem posições opostas ou distintas.
- 5) Como lidar com o recebimento de pesquisas que não têm foco nas ocupações técnicas da cultura.
- 6) Dificuldade em alcançar pesquisas de pessoas ou coletivos informais;

- 7) Como lidar com a organicidade dos encontros virtuais para o levantamento de informações diretas sobre a pesquisa, ao mesmo tempo que precisamos lidar com as carências de falas acumuladas das trabalhadoras e trabalhadores.
- 8) Prazo curto para que as trabalhadoras e os trabalhadores entendam que a pesquisa tem um objetivo propositivo, não se resumindo a mais um espaço para lamentações, e queiram participar e colaborar.

SOLUÇÕES

- 1) Buscar parcerias com observatórios e universidades para o levantamento e pareamento de pesquisas.
- 2) Construir uma rede ativa de profissionais artistas, técnicos e pesquisadores;
- 3) Sugerir contatos entre instituições e coletivos que tenham pesquisas que possam ser unidas, ampliando seus espectros e ligando a rede de pesquisas, nacionalmente.
- 4) Identificar e arquivar as diferentes pesquisas que chegam e não têm foco nas ocupações das áreas técnicas, mas que podem trazer subsídios ou contribuir com fases futuras da pesquisa.
- 5) Conseguir apoio institucional e financeiro para a continuidade e ampliação da pesquisa, em futuro breve, para que, além da continuação da pesquisa atual, também seja possível abranger:
 - a) a criação de repositório de pesquisas;
 - b) a formação de rede de consultores em todas as Unidades da Federação (UFs), em suas grandes e pequenas regiões; e
 - c) realização de um censo de trabalhadoras e trabalhadores da cultura.

Soluções (30 minutos):

- Acha que encontros de apresentação de pesquisas podem ajudar?
- Se houver *site* para agrupamento de pesquisas ligadas aos setores da cultura, isso facilita o acesso e o cruzamento de informações?

2 FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Perguntas provocadoras (30 minutos):

- Qual a maior dificuldade que você enfrenta na formação e qualificação profissional?
- Formação: Você tem formação? Você tem acesso a cursos? Quais os tipos de curso, onde os encontra? Consegue frequentá-los? Já acessou algum livro ou outra publicação?
- Qualificação: Você tem tempo para se qualificar profissionalmente? Você busca cursos de aperfeiçoamento?
- Consegue encontrar bibliografia para contribuir com sua formação?
- Certificação: Você tem certificação profissional? Quais são os problemas para conseguir?

Soluções (30 minutos):

- Acha que parcerias com o Ministério da Educação (MEC) podem ajudar?
- O que acha sobre política de reconhecimento dos saberes técnicos adquiridos na prática?

DESAFIOS

- 1) Baixa oferta de cursos presenciais certificados
 - a) Falta de escolas técnicas nos estados e, especialmente, nas periferias;
 - b) Alto custo para fazer cursos em outras cidades.
- 2) Ausência de base curricular comum nos cursos, com diferenças de conteúdos e ausência de aulas práticas nas universidades e ensino a distância (EAD).
- 3) Pouco tempo disponível de trabalhadoras e trabalhadores da cultura para formação inicial ou continuada:
 - a) Indisponibilidade de tempo, em função da jornada de trabalho;
 - b) Falta de creche.
- 4) Ausência de conhecimento tecnológico e de conectividade;
- 5) Desconhecimento por parte dos contratantes:
 - a) Acerca da contratação sem a exigência de certificação profissional;
 - b) Sobre a importância da capacitação, especialmente para as atividades que oferecem riscos à pessoa da técnica, à equipe, ou ao público.
- 6) Ausência de regras para a oferta e contratação de estágio remunerado como formação e desconsideração das NRs obrigatórias para o exercício do trabalho.
- 7) Falta de acesso a equipamentos para a prática de formação das instituições de ensino, em função dos custos.
- 8) Dificuldade de acesso aos equipamentos que só as grandes empresas fornecedoras possuem.
- 9) Ausência de provas/bancas para certificação em muitos sindicatos.
- 10) Escassez de bibliografia sobre as técnicas e pouca divulgação e disponibilização das existentes.

SOLUÇÕES

- 1) Política Nacional de formação, qualificação e certificação profissional das ocupações técnicas, alinhada com a regulamentação das ocupações:
 - a) Oferecimento, pelo MEC, universidades, institutos federais e instituições credenciadas, de mais cursos de formação em nível técnico e tecnológico;
 - b) Sistema nacional de certificação profissional (ritos e procedimentos dos entes envolvidos que abrangem escolas de formação e certificação credenciadas, sindicatos e DRTs);
 - c) Cadastro de escolas de formação e qualificação profissional;

- d) Cadastro nacional e credenciamento de escolas de formação;
 - e) Base curricular nacional alinhada com CBO/CNAE da cultura;
 - f) Estímulo à oferta de cursos técnicos nos projetos de fomento, com critérios mínimos.
- 2) Parceria entre o MEC e o Conselho Nacional de Educação com a sociedade civil para elaborar currículos e estabelecer regulamentações.
 - 3) Implantação de política de reconhecimento dos saberes técnicos adquiridos na prática:
 - a) Oferecimento de certificação a profissionais com notório saber (Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais – Re-Saber);
 - b) Certificação para docência de profissionais de notório saber;
 - c) Reconhecimento dos profissionais, com essa característica, como mestres na sua atividade profissional (como, por exemplo, o Prêmio Funarte Mestras e Mestres das Artes).
 - 4) Incentivo para compra de equipamentos de alta tecnologia (escolas, universidades, teatros...) para realização de cursos de formação;
 - 5) Parceria com institutos federais e empresas de serviços para formação prática;
 - 6) Realização de um cadastro nacional das ocupações técnicas da cultura (por exemplo, Rede de Casas Universitárias de Cultura – Rede CUC 2024/UnB);
 - 7) Norma legal sobre a oferta e a contratação de estágio remunerado em atividades eventuais com objetivos pedagógicos;
 - 8) Fomento de publicações sobre saberes e fazeres técnicos e difusão das publicações já existentes.

3 RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Perguntas provocadoras (30 minutos):

- Como é viver profissionalmente da sua ocupação? Quais as principais dificuldades encontradas nas relações de trabalho?
- Em que condições você desenvolve o seu trabalho? (tem direito a férias, descanso, intervalos, acessa direitos como saúde, aposentadoria)
- Como é a questão da segurança? Sua atividade profissional apresenta riscos? Tem fiscalização? Possui alguma NR obrigatória de segurança em dia?

Soluções (30 minutos):

- Acha que promover o reconhecimento das ocupações que existem é uma solução? Como isso seria possível?
- E estabelecer regras sobre funções e responsabilidades dos trabalhadores e empregadores? (regulamentação)

- Você acha que os sindicatos podem atuar na melhoria das condições de trabalho? Na fiscalização?
- O que você acha de um Termo de Ajustamento de Condutas (TAC) nacional por “convenções coletivas já!”?

DESAFIOS

- 1) A existência de diferentes formas de contrato e contrato informal:
 - a) Insegurança jurídica;
 - b) Dificuldades para comprovar a experiência profissional;
 - c) Falta de tabelas atualizadas anualmente por ocupação, setor e região;
 - d) Tabelas desatualizadas;
 - e) Ausência de convenções coletivas de trabalho na maioria dos estados;
 - f) Descumprimento dos valores das tabelas e convenções coletivas existentes;
 - g) Governo e patrocinadores são os piores pagadores.
- 2) A inadequação e o descumprimento de direitos trabalhistas e previdenciários:
 - a) Jornadas duplas e triplas de trabalho;
 - b) Sem descanso entre as jornadas;
 - c) Sem aposentadoria ou seguridade social;
 - d) Sem férias ou 13º salário;
 - e) Sem seguro por acidentes;
 - f) Sem licença remunerada em caso de doença, maternidade/paternidade ou luto.
- 3) A insegurança no trabalho:
 - a) Os eventos não têm Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa);
 - b) Trabalhadores em atividade sem NRs obrigatórias;
 - c) Trabalhadores em atividade sem EPI;
 - d) Falta fiscalização, *in loco*, do sindicato e do Ministério do Trabalho e Emprego.
- 4) Racismo estrutural, machismo, etarismo, capacitismo nas relações de trabalho;
- 5) Assédios de diversos tipos.

SOLUÇÕES

- 1) Reconhecimento das ocupações existentes, a partir do estudo aprofundado das realidades laborais.
- 2) Regulamentar as ocupações, que é a primeira camada jurídica de proteção dos direitos dos profissionais técnicos.
- 3) TAC nacional por “convenções coletivas já!” em todas as UFs.
- 4) Discussão nacional com os sindicatos da cultura (patronais e de trabalhadora/es).

- 5) Revisão das formas de tratamento (a partir da CBO) e dos valores praticados para contratação, pela União, estados e municípios, para projetos de fomento, contratação/licitação.
- 6) Fiscalização ativa pelos sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego.

4 ORGANIZAÇÃO E REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Perguntas provocadoras: (30 minutos)

- Você tem registro profissional? Foi fácil obter?
- Você se relaciona com algum sindicato? Tem facilidade de contato? Conhece o trabalho do sindicato?
- Você se sente representado pelo seu sindicato?
- Você conhece as funções legais do sindicato na sua vida profissional?
- Você consulta alguma tabela de remunerações? Se sente pago justamente pelo seu trabalho?
- Tem conhecimento de alguma convenção coletiva de trabalho da sua categoria no seu estado?

SOLUÇÕES (30 minutos)

- Acha que encontros de sindicatos podem ajudar?
- Sente falta de ensino sobre o trabalho dos sindicatos?
- Acha que encontros formadores sobre direitos e deveres são necessários?

DESAFIOS LEVANTADOS NO GRUPO DE TRABALHO (GT) E NA PESQUISA

- 1) Dificuldades de trabalhadoras e trabalhadores para acessar o sindicato.
- 2) Dificuldades na comprovação de trabalhos realizados para obtenção de registro profissional.
- 3) Existência de sindicatos que não reconhecem as bases.
- 4) Bases que não se sentem reconhecidas por seus sindicatos.
- 5) Bases que não conhecem os seus sindicatos.
- 6) Baixa sindicalização.
- 7) Ausência de formação sindical.
- 8) Aumento das judicializações.
- 9) Falta de emissão de registro profissional obrigatória por todos os sindicatos.
- 10) Ausência de assembleias, reuniões e eleições democráticas nos sindicatos.
- 11) Perseguição, por parte dos contratantes, aos membros dos sindicatos, com queda nos convites para trabalhos.
- 12) Falta de entidades patronais para a realização de convenções coletivas.

- 13) Baixa consciência de classe.
- 14) Desconhecimento dos próprios direitos.
- 15) Pendências nas convenções coletivas de trabalho.
- 16) Ausência de fiscalização.

SOLUÇÕES POSSÍVEIS

- 1) Identificar a situação nacional dos sindicatos ligados à cultura em todas as UFs.
- 2) Identificar o(s) representante(s) dos empregadores e contratantes.
- 3) Apresentar o quadro nacional, mostrando as defasagens e perdas ao Ministério Público do Trabalho (MPT) em função da omissão dos sindicatos.
- 4) Propor um TAC nacional por “convenções coletivas já!” em todos os estados;
- 5) Criação de uma política nacional de informação sobre a importância da filiação e da representação sindical;
- 6) Elaboração de uma política de formação sindical;
- 7) Criação de um sistema nacional de certificação profissional (ritos e procedimentos dos entes envolvidos que abrangem escolas de formação e certificação credenciadas, sindicatos e DRTs).

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação

Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Supervisão

Alice Souza Lopes

Everson da Silva Moura

Revisão

Amanda Ramos Marques Honorio

Cláudio Passos de Oliveira

Denise Pimenta de Oliveira

Gisela Carneiro de Magalhães Ferreira

Nayane Santos Rodrigues

Olavo Mesquita de Carvalho

Reginaldo da Silva Domingos

Susana Sousa Brito

Yally Schayany Tavares Teixeira

Jennyfer Alves de Carvalho (estagiária)

Katarinne Fabrizzi Maciel do Couto (estagiária)

Editoração

Anderson Silva Reis

Augusto Lopes dos Santos Borges

Cristiano Ferreira de Araújo

Daniel Alves Tavares

Danielle de Oliveira Ayres

Leonardo Hideki Higa

Capa

Andrey Tomimatsu

Danielle de Oliveira Ayres

Flaviane Dias de Sant'ana

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

Ipea – Brasília

Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C

Centro Empresarial Brasília 50, Torre B

CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Composto em adobe garamond pro 11,5/13,8 (texto)
Frutiger 67 bold condensed (títulos, gráficos e tabelas)
Brasília-DF

Missão do Ipea

Qualificar a tomada de decisão do Estado e o debate público.
